



universität
wien

Diplomarbeit

Zeitarbeit aus der Perspektive der Beschäftigten –
Eine arbeitspsychologische Bestandsaufnahme

Verfasserin
Helga Schaffer

Angestrebter akademischer Grad
Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Jänner 2009

Studienkennzahl: 298
Studienrichtung: Psychologie
Betreuer: Univ. Prof. Dr. Christian Korunka

Dankeschön

Mein größter Dank gilt meinen Eltern Maria und Josef, die mir dieses Studium überhaupt ermöglicht haben und mir immer zur Seite gestanden sind. Sie haben stets Rücksicht genommen und mich vorangetrieben. Danke auch meinem Bruder Martin für die Motivation und meiner Schwester Monika fürs Korrekturlesen. Durch die Unterstützung und das Fachwissen meines Arbeitskollegen Willibald Szeiler konnte ich einen praktischen Bezug zu Zeitarbeit herstellen und diese Diplomarbeit überhaupt in Angriff nehmen. Danke! Mag. Thomas Fellner hat mir durch seine guten Kontakte zur Zeitarbeitsbranche Türen geöffnet und an meine Fähigkeiten geglaubt. Ich möchte auch den teilnehmenden Unternehmen für ihr Interesse und die Mitarbeit danken:

Alexander Praschek (BÜRORING Personalmanagement GmbH), Johannes Bösze (ADECCO Gesellschaft m.b.H.), Leo Krimbacher (LKPM Leo Krimbacher Personalmanagement GmbH), Ing. Peter Stummer (Quadra GmbH), Mag. Claudia Brandstetter (POWERSERV Arbeitskräfteüberlassung GmbH) und Mag. Alexandra Singer (EUROJOBS GmbH). Schließlich bedanke ich mich auch bei Mag. Bettina Kubicek, die mir mit ihrem Rat weitergeholfen hat und bei Prof. Dr. Christian Korunka für seine Flexibilität und Bodenständigkeit.

Eidesstaatliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, am _____

(Name)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Die Arbeitswelt im Wandel	4
2. Definition – Begriffsbestimmung von Zeitarbeit	6
2.1. Was ist Zeitarbeit?	6
2.2. Das Zeitarbeitsverhältnis.....	10
3. Zeitarbeit gestern, heute und morgen	11
3.1. Historische Entwicklung von Zeitarbeit in Österreich.....	11
3.2. Stellenwert von Zeitarbeit in Österreich.....	15
3.3. Zeitarbeit in der Europäischen Union.....	16
3.4. Zukunftsaussichten von Zeitarbeit.....	18
4. Rechtliche Grundlagen von Zeitarbeit	20
4.1. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG).....	20
4.2. Kollektivvertrag (KV).....	22
4.3. Rechte und Pflichten von Zeitarbeitnehmern.....	23
5. Zeitarbeit aus Sicht der Beschäftigten	25
5.1. Vorteile von Zeitarbeit für Arbeitnehmer.....	26
5.2. Nachteile von Zeitarbeit für Arbeitnehmer.....	30
5.3. Für wen kommt Zeitarbeit in Frage? - Eine Typologie von Zeitarbeitern.....	36
5.4. Wie unterscheiden sich Zeitarbeiter vom Stammpersonal?	40
5.5. Forschung zur Heterogenität von Zeitarbeitern.....	43
5.6. Zusammenfassung der Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern.....	52
6. Forschungsdesign der empirischen Untersuchung	54
6.1. Forschungsmodell.....	56
6.2. Operationalisierung der Forschungsvariablen.....	57
6.3. Hypothesen und Forschungsfragen.....	63
6.4. Erhebungsmethode.....	67
6.5. Ablauf der Erhebung.....	69
6.6. Stichprobenbeschreibung.....	70
7. Ergebnisse der Untersuchung	76
7.1. Qualität des Messinstruments.....	76
7.2. Prüfung der Hypothesen und Forschungsfragen.....	80
7.3. Zusammenfassung der Ergebnisse.....	99
8. Interpretation und Diskussion der Ergebnisse	104
Abstract	108
Literaturverzeichnis	110
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	119
Anhang	121

Einleitung

Problemstellung

Die Zeitarbeitsbranche boomt und die Nachfrage nach spezialisierten Zeitarbeitskräften steigt, trotz des schlechten Images der Branche. Es werden immer mehr hoch qualifizierte Arbeitskräfte am Zeitarbeitsmarkt benötigt und auch angestellt.

Früher wurden Zeitarbeiter bei Krankenständen und Urlauben von Stammpersonal eingesetzt. Heutzutage werden viele Positionen nur mit Zeitarbeitern besetzt und viele Organisationen sehen Zeitarbeit als einen kritischen Teil ihrer Personalstrategie an (Von Hippel, Mangum, Greenberger, Heneman & Skoglund, 1997).

Doch wie unterscheiden sich ZeitarbeiterInnen¹? Stellt Zeitarbeit für Akademiker eine lukrative Alternative am Arbeitsmarkt dar? Sind hochqualifizierte Zeitarbeitskräfte zufriedener mit ihrer Arbeit als jene mit einem niedrigeren Ausbildungsniveau? Welche Vor- und Nachteile bietet Zeitarbeit für verschiedene Personengruppen? Wird Zeitarbeit als eine moderne und flexible Arbeitsform, Teil des heutigen Lifestyles, oder als moderne Form der Sklaverei erlebt? Welche Rolle spielen Motive für Zeitarbeit?

Diese Arbeit untersucht die aktuelle und sehr spezielle Zielgruppe der Zeitarbeitnehmer bezüglich üblicher Variablen wie Arbeitszufriedenheit, Commitment (Bindung), Leistungsoptimierung und Motive. Es soll transparent gemacht werden, wie und worin sich Zeitarbeiter unterscheiden.

Die Grundannahme ist, dass Akademiker, die Zeitarbeit als positive Erfahrung sehen, somit freiwillig diese Form der Beschäftigung wählen, zufriedener mit ihrer Arbeit als gering qualifizierte Arbeiter sind. Stabile Arbeitsverhältnisse binden Zeitarbeiter an das Unternehmen. Zeitarbeit ermöglicht es Uni-Abgängern, Praxiserfahrung zu sammeln und stellt somit ein attraktives Sprungbrett ins Berufsleben dar. Die besten Chancen haben Ingenieure und Kaufleute (Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, 2005).

De Cuyper, De Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti und Schalk (2007) führen als Grund für die vielen verschiedenen Ergebnisse bisheriger Studien zu Zeitarbeit die fehlende Berücksichtigung der Heterogenität unter Zeitarbeitern an und empfehlen diese für zukünftige Forschungsvorhaben verstärkt zu berücksichtigen.

¹ Der Einfachheit halber wird in dieser Diplomarbeit von Zeitarbeitern oder Zeitarbeitnehmern gesprochen. Es wird aber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit sowohl männliche als auch weibliche Zeitarbeitnehmer gemeint sind.

Auch Marler, Barringer und Milkovich (2002) empfehlen aufgrund der Heterogenität zwischen Zeitarbeitern, in Zukunft auch jene Zeitarbeiter mit einem hohen Ausbildungsniveau zu untersuchen. Die so genannten boundaryless temporaries (übersetzt: grenzenlose Zeitarbeiter) wählen Zeitarbeit, weil sie glauben Wissen sammeln zu können und dass der Übergang zwischen Organisationen erleichtert werden könne (Marler et al., 2002).

Galais (2003) schreibt, dass in der bisherigen Forschung bei den Motiven nur zwischen freiwillig und unfreiwillig unterschieden worden sei. Diese Unterscheidung ist allerdings sehr grob, daher empfiehlt sie die Erfassung von Motiven. Auch Finegold, Levenson, und Van Buren (2005) empfehlen Motive tiefer zu ergründen, weil so große Differenzen bestünden, zusammen mit dem großen Anteil von hoch gebildeten Zeitarbeitern in technischen, professionellen oder in Beschäftigungen im Management.

Ziele und Methode dieser Arbeit

Ziel dieser Arbeit ist, herauszufinden, wie und worin sich Zeitarbeiter unterscheiden. Es sollen Vor- und Nachteile für Zeitarbeiter dargestellt werden und das Phänomen Zeitarbeit aus der Sicht der Arbeitnehmer diskutiert werden. Aus den Ergebnissen dieser Studie sollen Implikationen für die Organisation und die Strategie für das Personalmanagement abgeleitet werden. Zeitarbeiter von sechs Zeitarbeitsfirmen in Österreich werden mittels Fragebogen befragt und Unterschiede in arbeits- und personenbezogenen Variablen ausgearbeitet. Es werden unter anderem auch Akademiker befragt, welche eine attraktive Zielgruppe für die Zeitarbeitsbranche darstellen. Zeitarbeitsfirmen könnten die Arbeitsbedingungen verbessern, um so die Branche attraktiver zu machen und dadurch auch Arbeitnehmer zu gewinnen. Im Speziellen werden Motive für Zeitarbeit untersucht. Diese Arbeit soll auch potentielle Zeitarbeitnehmer anregen, ihre Einstellungen gegenüber Zeitarbeit zu überdenken und in ihre Berufsplanung mit einzubeziehen. Diese konkrete Möglichkeit, einen angemessenen Job zu finden kann schließlich auch Arbeitslosigkeit und die langwierige Arbeitssuche reduzieren.

Es sollen Antworten auf folgende Hypothesen und Forschungsfragen gefunden werden:

- Eine höhere abgeschlossene Ausbildung geht mit höherer Arbeitszufriedenheit einher.
- Zeitarbeiter mit niedrigem Ausbildungsniveau zeigen höhere Leistungsoptimierung als Zeitarbeiter mit hoher abgeschlossener Ausbildung.
- Höhere Berufserfahrung geht mit höherer Arbeitszufriedenheit und höherer Leistungsoptimierung einher.
- Zeitarbeiter im Handel sind weniger zufrieden als Zeitarbeiter in anderen Branchen.
- Höheres Zeitausmaß (Vollzeit, Teilzeit, Geringfügig) geht mit geringerer Arbeitszufriedenheit einher. Zeitarbeiter können sich durch höheres Zeitausmaß besser an die Organisation binden.
- Mit dem Beschäftigungsverhältnis (Hilfsarbeiter, Facharbeiter, Angestellte) geht unterschiedliche Arbeitszufriedenheit einher.
- Mit längerer Überlassungsdauer beim selben Beschäftigerbetrieb erhöhen sich Arbeitszufriedenheit und Commitment?
- Gibt es Zusammenhänge zwischen Motiven und Arbeitszufriedenheit, Commitment, Leistungsoptimierung oder Überlassungsdauer?
- Unterscheiden sich Männer und Frauen hinsichtlich ihrer Motive und ihrer Arbeitszufriedenheit?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Motiven sowie zwischen Ausbildungsniveau und Commitment?

Aufbau der Arbeit

Im ersten Kapitel dieser Arbeit wird die veränderte Arbeitswelt besprochen. Im darauffolgenden Kapitel wird Zeitarbeit definiert. Die historische Entwicklung von Zeitarbeit und rechtliche Grundlagen werden im dritten Kapitel diskutiert. Das vierte Kapitel als Herzstück dieser Diplomarbeit behandelt Zeitarbeit mit ihren Vor- und Nachteilen für die Beschäftigten. Es werden auch Unterschiede von Zeitarbeitern zum Stammpersonal und Unterschiedlichkeiten zwischen Zeitarbeitern ausgearbeitet. Das sechste Kapitel behandelt das Forschungsanliegen mit Forschungsmodell, Hypothesen und Fragestellungen. Nach der Beschreibung der Methode werden Ergebnisse präsentiert, zusammengefasst und diskutiert.

1. Die Arbeitswelt im Wandel

„Wir leben in einer Dienstleistungsgesellschaft. Der Übergang von der Industrie-, zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft ist die Voraussetzung und gleichzeitig die Folge des Wandels der Arbeitswelt“ (Barth, Fortmeier, Hettrich, Härtwig, Müller, Schweer, Stamm & Strothotte, 2003).

In Zeiten des Lean-Management, Supply-Chain-Management und Outsourcing werden Prozesse in Unternehmen ganzheitlich betrachtet und alle Beteiligten in eine Optimierung der Geschäftsabläufe mit einbezogen. Weltweiter Konkurrenzdruck, der technologische Durchbruch in der Kommunikation, sich ändernde Kapitalmärkte verlegen den Fokus weg von der Arbeitsstabilität hin zur Arbeitsflexibilität (Wiens-Tuers & Hill, 2002). Im Zuge dieser Entwicklungen werden ganze Abteilungen bzw. Dienstleistungen ausgelagert, angefangen bei Reinigungsdiensten, Lohnverrechnung, Buchhaltung bis hin zur ganzen Personalabteilung (Sacherer, 2001).

Galais (2004) schildert, dass die Normalbeschäftigung von atypischen Beschäftigungsformen abgelöst wird. Es wird immer mehr externes Personal (Zeitarbeiter, freie Mitarbeiter und Berater) eingesetzt, wodurch sich auch das Verhältnis zwischen dem Unternehmen und seinen Arbeitnehmern ändert (Galais, 2004).

Sacherer (2001, S. 176) nennt als Hauptarten der atypischen Beschäftigung „Arbeitskräfteüberlassung, befristete Arbeitsverhältnisse, Heimarbeit und Telearbeit, Teilzeitarbeit, persönliche selbstständige Arbeit, Gelegenheits- und Saisonarbeit und Schwarzarbeit“. Atypische Arbeitsverhältnisse basieren auf vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Arbeitgeber argumentieren oft mit dem Wunsch der Arbeitnehmer nach mehr Flexibilität. Für Studenten und Hausfrauen, die sich nebenbei Geld dazu verdienen wollen trifft dies wohl zu, aber für den Großteil der Arbeitnehmer bedeuten atypische Arbeitsverhältnisse schlechter bezahlte, diskontinuierliche, gelegentliche Arbeit. Typische Arbeit ist teurer für Arbeitgeber. Der Boom der Arbeitskräfteüberlassung ist nicht aufzuhalten, Sacherer empfiehlt, dass Arbeitnehmer durch Politik und Gewerkschaften geschützt werden sollten. Der Beruf wird zunehmend zum Job. Eine Jobbermentalität macht sich breit, der lebenslange Beruf mit seiner Ausbildung verliert an Bedeutung. Auch die Figur des Chefs wird zunehmend durch ein Management-Team ersetzt, wodurch die innere Beziehung der Arbeitnehmer zum Unternehmen leidet und der Job mehr und mehr zum notwendigen Muss zur Deckung der Lebenshaltungskosten verkümmert (Sacherer, 2001).

Die Zahl der Arbeitsplätze wächst, nicht jedoch das Beschäftigungsvolumen, was in vermehrter Teilzeitbeschäftigung resultiert, wovon wiederum viele Frauen betroffen sind. Sozial- und

arbeitsrechtliche Absicherungen werden aber reduziert (Gatt, 2007, S. 16). Zwischen 1970 und 1998 waren durchschnittlich mehr Frauen arbeitslos als Männer. Ein Grund dafür ist die Beschäftigung von Frauen in niedrig qualifizierten Berufen, in welchen die Arbeitslosigkeit allgemein höher ist. Mit zunehmendem Alter steigt das Risiko langzeitarbeitslos zu werden (Mühlberger, 2000). Die Arbeitslosenquote in Österreich lag im September 2008 bei 3,3 Prozent. Der EU-Durchschnitt liegt bei 6,9 Prozent, womit Österreich an drittbesten Stelle im EU-Vergleich liegt (AMS, 2008).

Flexibilisierung ist bei der Beurteilung von Organisationsstrukturen und Verhaltensrationalitäten ein zentrales Kriterium. Die Flexibilisierung von Arbeit, Arbeitszeit und Beschäftigung fordert personalpolitische Gestaltungsmöglichkeiten (Brose, Schulze-Böing & Meyer, 1990).

Bisher ist noch kein überzeugendes Gesamtbild der Logik des aktuellen Strukturwandels der Arbeit entstanden. Der Wandel ist sehr komplex und übersichtlich, was schon alleine aus den zahlreichen Schlagworten ersichtlich wird: Globalisierung, Deregulierung von Arbeitszeiten, systemische Rationalisierung, posttayloristische Betriebskonzepte, Business Reengineering, Wertewandel, Corporate Culture u.v.a.m. Als Gewinner aus diesem Strukturwandel gehen hochqualifizierte Arbeitskräfte hervor, deren Potenziale umfassender und flexibler genutzt werden als bisher. Leistungsanforderungen steigen, neue Anforderungen wie Flexibilität, Innovativität und Produktivität gewinnen an Bedeutung. Arbeitsverhältnisse wandeln sich immer schneller und Arbeitsstrukturen in zeitlicher, räumlicher, sachlicher und sozialer Hinsicht differenzieren sich. Durch die rechtliche und zeitliche Deregulierung der Arbeitsverhältnisse kommt es zu einem Abbau des Schutzes von Beschäftigungsformen. Der Wandel der Arbeit geht einher mit einem Wandel von Werten und Orientierungen in der Bevölkerung, einer Differenzierung von Lebensstilen und einer Individualisierung der Gesellschaft, kurz gesagt einem Strukturwandel des Alltagslebens (Voß, 2001).

2. Definition – Begriffsbestimmung von Zeitarbeit

Dieses Kapitel befasst sich mit Definitionen, Fachbegriffe werden erklärt und abgegrenzt. Es wird auch auf das sogenannte Dreiecksverhältnis bei der Zeitarbeit eingegangen.

2.1. Was ist Zeitarbeit?

Die Arbeitskräfteüberlassung weicht vom Normalarbeitsverhältnis ab. Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein Vollzeitarbeitsverhältnis verstanden mit Arbeitsvertrag, für unbestimmte Zeit bei Erbringung einer Arbeitsleistung. Unter dem Begriff Arbeitskräfteüberlassung wird die „Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte“ verstanden (Sacherer, 2001, S. 37).

Die amtliche Bezeichnung von Zeitarbeit ist in Österreich „gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung“. Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird definiert: „Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung liegt dann vor, wenn Arbeitgeber zum Zwecke des wirtschaftlichen Gewinns Arbeitnehmer an Dritte zur Arbeitsleistung überlassen“ (Baum, 1996, S. 12).

Eichinger, Kreil und Sacherer (2008) definieren: „Arbeitskräfteüberlassung (umgangssprachlich „Personalleasing“, „Zeitarbeit“ oder „Leiharbeit“ genannt) liegt vor, wenn der Arbeitgeber (Überlasser) den Arbeitnehmer (überlassene Arbeitskraft) einem Dritten (Beschäftiger) zur Arbeit überlässt, damit dieser den Arbeitnehmer in seinem Unternehmen und für seine Zwecke einsetzen kann. Dazu muss die überlassene Arbeitskraft zustimmen.“

Die Begriffe Personalleasing, Zeitarbeit, unechte Leiharbeit, Interim-Service und Dienstleistungsservice meinen alle dasselbe. Verwandte Begriffe sind Personalbereitstellungsunternehmen, Personalleasingagenturen, Leihunternehmen etc. (Sacherer, 2001; Baum, 1996).

Der Begriff der „Leiharbeit“ erscheint vor allem in der älteren Literatur und unterscheidet zwischen echtem und unechtem Leiharbeitsverhältnis. Beim echten Leiharbeitsverhältnis ist der Arbeitnehmer bei einer Firma angestellt und wird nur in Ausnahmefällen an ein anderes Unternehmen überlassen (Baum, 1996). Sacherer (2001) beschreibt die echte Leiharbeit als kurzfristige, vorübergehende Überlassung, bei der der Arbeitnehmer im Betrieb des Dienstgebers beschäftigt ist.

Das unechte Leiharbeitsverhältnis entspricht der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, wo von vornherein die Absicht besteht, die Arbeitnehmer an Dritte zu überlassen. Für die Arbeitskräfteüberlassung ist dieses Dreiecksverhältnis typisch (Baum, 1996).

Der Begriff „Personalleasing“ ist veraltet und terminologisch nicht korrekt, weil unter Leasing die Nutzung von Konsum- und Investitionsgütern verstanden wird und somit der Mensch versachlicht wird (Sacherer, 2001). Für Baum (1996) ist der Begriff „Personalleasing“ irreführend, weil Leasing im gewöhnlichen Sprachgebrauch als langfristige Überlassung von Gegenständen definiert wird.

Der internationale Begriff „Temporary work“ steht für befristete Beschäftigung im Allgemeinen, während unter „Agency work“ die Beschäftigung bei Leiharbeitsfirmen verstanden wird. Für Baum (1996) ist der Begriff „Zeitarbeit“ (temporary work) der gebräuchlichste Begriff für Arbeitnehmerüberlassung.

In der englischen Literatur gibt es verschiedene Ausdrücke für Zeitarbeit. „Contingent work“ wird vor allem in der amerikanischen und kanadischen Literatur verwendet, während die Begriffe „Zeitarbeit“, „befristete Beschäftigung“ und „Non permanent work“ eher in europäischen Studien vorkommen. In Australien und Neu Seeland kommt der Ausdruck „casual employment“ (dt. Gelegenheitsarbeit) dem deutschen Ausdruck „Zeitarbeit“ am ehesten gleich (De Cuyper et al., 2007).

Burgess und Connell (2004) unterscheiden innerhalb der Zeitarbeit noch verschiedene Formen wie „fixed term employment“, „on call employment“ und „temporary agency employment“. Diese Formen variieren zwischen Ländern und Branchen, abhängig von den Bedürfnissen am Arbeitsmarkt sowie den Strategien.

Als operationale Definition von „contingent work“, galt früher jedes Verhältnis, das sich von Vollzeit und permanenter Anstellung sowie in Lohn und Gehalt unterscheidet (Polivka & Nardone, 1989). Darunter fallen Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Personalleasing, Selbständigkeit, freiberufliche Mitarbeiter, Freizeichnung, Heimarbeit und Dienstleistungen im Wirtschaftssektor (Polivka, 1996c). Da diese Definition aber den Fall der Selbständigkeit nicht ausschließt und zu Missverständnissen führt, wird der Fokus auf Arbeitsstabilität, Variabilität und Unabschätzbarkeit der Arbeitsstunden sowie Zugang zu Beihilfen und Unterstützung gelegt. Dadurch entsteht die aktuelle Definition von Zeitarbeit nach Polivka und Nardone (1989, S. 11):

„Any job in which an individual does not have an explicit or implicit contract for long-term employment or one in which the minimum hours worked can vary in a nonsystematic manner“.

Am primären Arbeitsmarkt herrschen Jobs vor, die gut bezahlt werden, sowie gute Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen und Arbeitssicherheit bieten. Am sekundären Arbeitsmarkt hingegen ist die Bezahlung niedriger, Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen und Arbeitssicherheit sind ebenfalls schlechter bzw. niedriger (Polivka & Nardone, 1989). Kalleberg, Reskin und Hudson (2000) zählen zu den Sonderanstellungen die Arbeit auf Abruf, Werk- und

Tagesverträge, Zeitarbeit durch Agenturen, Anstellung bei Vertragsfirmen, unabhängige Verträge und Selbstanstellung.

Cohany (1996) zählt zu alternativen Beschäftigungsformen unabhängige Auftragnehmer, Arbeiter auf Abruf, Zeitarbeiter und Arbeiter, die von Vertragsfirmen geschickt werden. Unabhängige Auftragnehmer sind unabhängige Berater und Freiberufliche, so z.B. Computerberater, freiberufliche Autoren und Immobilienmakler. Sie arbeiten für sich selbst, bzw. ihre eigene Firma und tragen das Risiko, Kunden zu bekommen. Arbeiter auf Abruf arbeiten nur, wenn Sie gefragt werden, wie z.B. Aushilfslehrer, Krankenschwestern, Bauarbeiter und LKW-Fahrer. Sie springen ein, wenn jemand krank ist und helfen für einzelne Tage oder Wochen aus. Zeitarbeiter werden von Zeitarbeitsfirmen bezahlt und verrichten ihre Arbeit bei einem anderen Unternehmen. Arbeiter, die von Vertragsfirmen zur Verfügung gestellt werden arbeiten als Security, Putzpersonal, Landschaftsgärtner, Programmierer und im Baugewerbe. Sie verrichten ihre Arbeit ebenso wie Zeitarbeiter bei anderen Unternehmen. Der Unterschied zu Zeitarbeitern ist der, dass Arbeiter von Vertragsfirmen meist bei einem Kunden eingesetzt werden. Diese Firmen übernehmen eine Vielzahl von Dienstleistungen, die der Kunde lieber auslagert, als dass er eigenes Personal stellt.

Galais und Moser (2001) unterstreichen den Unterschied von Zeitarbeitsverhältnissen zu konventionellen Arbeitsverhältnissen durch die Arbeitsgestaltung und die Karrieremöglichkeiten. Anders argumentieren Then und Denkhaus (1994), wonach Zeitarbeitsunternehmen unter den gleichen Bedingungen arbeiten, wie andere Unternehmen auch. Sie stellen Arbeiter ein, und tragen als Arbeitgeber arbeits- und sozialrechtliche Verpflichtungen und bezahlen die Löhne. Sie überlassen Unternehmen, die kurzzeitigen Arbeitsbedarf haben ihre Arbeitskräfte und bieten Arbeitnehmern, die arbeitslos wurden oder unter besonderen Verhältnissen leben sofort einen Arbeitsplatz. Zeitarbeit stiftet somit einen gesamtwirtschaftlichen und sozialen Nutzen.

Gem. § 9 Abs 1 AMFG (Arbeitsmarktförderungsgesetz, 1969, BGBl 1969/31) ist unter Arbeitsvermittlung jene Tätigkeit zu verstehen, „die darauf gerichtet ist, Arbeitsuchende mit Dienstgebern zur Begründung von Dienstverhältnissen (...) zusammenzuführen, es sei denn, dass diese Tätigkeit nur gelegentlich und unentgeltlich oder auf Einzelfälle beschränkt ausgeübt wird.“ (AMFG, 1969, zitiert nach Sacherer, 2001, S. 51). Viele Überlasserfirmen bieten auch Personalvermittlung an, bei der es sich um die Suche und Vorauswahl von fix zu besetzenden Positionen handelt. Durch Personalvermittlung kann das Image des Überlassers verbessert werden (Altrichter, 2007).

Arbeitskräfteüberlassung ist vom Werkvertrag abzugrenzen. Beim Werkvertrag verpflichtet sich eine Partei im Unternehmen des Werkbestellers bestimmte Arbeiten durchzuführen. Der Werkbesteller muss Werkzeug und Material zur Verfügung stellen und die arbeitsorganisatorische

Einsatzleitung übernehmen. „Gem. § 4 Abs 1 leg cit ist für das Vorliegen der Arbeitskräfteüberlassung „der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend““ (AMFG, 1969, zitiert nach Sacherer, 2001, S. 4).

Die Begriffe „Temp to Perm“ und „Try and Hire“ bezeichnen die Möglichkeit, Zeitarbeiter zu übernehmen. Der Beschäftiger kann den Mitarbeiter risikolos „leasen“ und über die Probezeit hinaus testen (Flenreiss, 2004; Sacherer, 2001). Schließlich wird das Personal vom Beschäftigerbetrieb übernommen.

Beim „Payroll Service“ ist der Mitarbeiter beim Überlasser angestellt, der Beschäftigerbetrieb übernimmt jedoch mehr Risiken. Verrechnet werden lediglich tatsächlich anfallende Kosten und das Honorar des Überlassers. Kosten für Krankenstände oder Urlaub trägt der Beschäftigerbetrieb. Vorhandene Mitarbeiter, für die keine Planstellen frei sind, werden auf die Personalliste des Überlassers geschrieben. Damit können die Headcount-Zielvorgaben der Beschäftiger eingehalten werden (Altrichter, 2007; Flenreiss, 2004).

„Hire and Fire“ gilt als Vorwurf gegen die Zeitarbeitsbranche. Zeitarbeiter werden angeheuert und je nach Bedarf wieder gefeuert. Wenn der Beschäftiger keinen Einsatz für den Zeitarbeiter hat, wird er an den Überlasser übergeben. Der Überlasser versucht den Arbeiter dann in einem anderen Beschäftigerbetrieb unterzubringen oder wird diesen entlassen, wenn er keine Arbeit für ihn hat (Klingler, 2005).

Durch kürzere Produktionszyklen und mehr Projektarbeiten sind die Voraussetzungen für Zeitarbeit gegeben. Auf der fixen Personalliste stehen weniger Namen und die Firma muss sich nicht um Urlaub, Krankenstand o.ä. kümmern (Wiener Wirtschaft – Zeitung der Wirtschaftskammer Wien, 2008, S. 6). Weitere Gründe, die aus Sichtweise der Unternehmen für Zeitarbeit sprechen, sind Kostenkontrolle und -ersparnis, die Möglichkeit auf erhöhte Nachfrage nach eigenen Produkten eingehen zu können, Anpassung an Fluktuation und die Möglichkeit, Arbeitskräfte kennenzulernen für eine eventuelle fixe Anstellung (Polivka & Nardone, 1989). In den Branchen Bau und Tourismus bewegen sich ein Viertel aller Fluktuationen. Auch in den Bereichen Handel, Reparatur, Lagerung und Instandhaltung gibt es viele Kündigungen. Dieses „Hire-and-Fire-Prinzip“ ist kostspielig und hier kann durch Zeitarbeit Geld gespart werden (Sacherer, 2001).

Gründe für Zeitarbeit aus Sicht der Arbeitnehmer sind, dass sie keine fixe Arbeitsstelle finden, familiären, schulischen oder anderen Verantwortungen nachkommen müssen, Flexibilität, ihre Interessen und den Markt zu testen, eine Aufbesserung des Lohns oder Gehalts, eine zusätzliche Pensions- oder Sozialversicherung, verschiedene Arten von Unterstützung, Flexibilität der Arbeitsstunden und des Einkommens, sowie Freiheit und Unabhängigkeit von zeitlich beschränkten Arbeitsverhältnissen (Polivka & Nardone, 1989).

2.2. Das Zeitarbeitsverhältnis

Beim Zeitarbeitsverhältnis sind drei Parteien beteiligt: die Zeitarbeitsfirma, Zeitarbeitskräfte und Kunden, denen Arbeitskräfte überlassen werden.

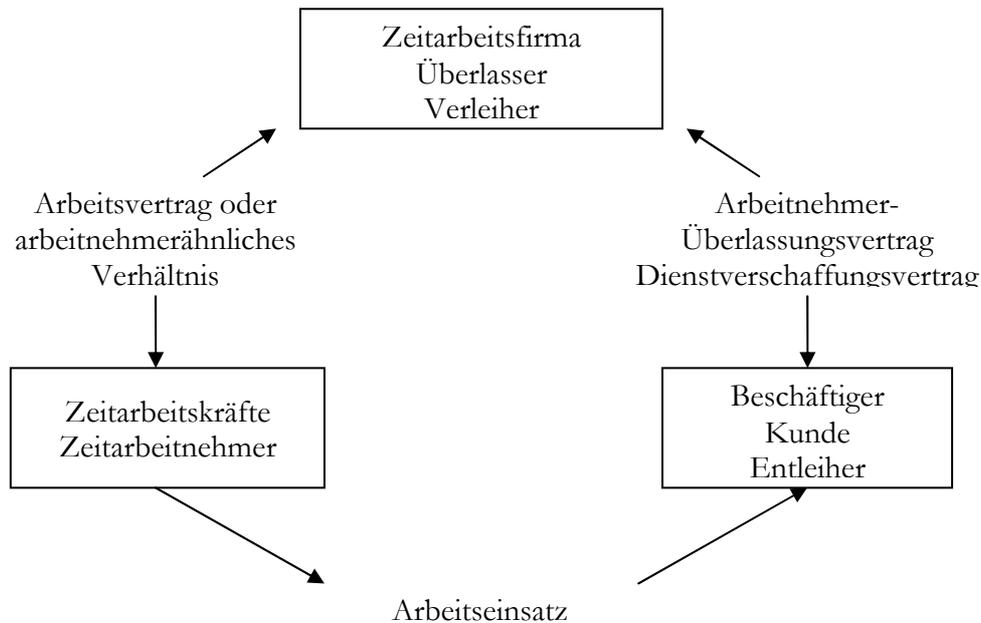


Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Zeitarbeit

Quellen: Baum (1996) und Eichinger, Kreil & Sacherer (2008)

Zeitarbeitsunternehmen haben eine zweifache Vermittlungsfunktion. Sie rekrutieren Arbeitskräfte vom externen Markt und beschäftigen sie auf dem „intermediären“ Markt der Arbeitskräfteüberlassung. Zugleich vermitteln Zeitarbeitsunternehmen in Abhängigkeit vom zeitlichen Bedarf Arbeitskräfte an ihre Kunden (Wroblewski, 2001).

Eichinger et al. (2008) sprechen von einem Dienstverschaffungsvertrag zwischen Überlasser und Beschäftiger. „Damit verpflichtet sich der Überlasser, dem Beschäftiger eine Arbeitskraft für bestimmte Zeit zur Verfügung zu stellen“ (Eichinger et al, 2008, S. 92).

Baum (1996) definiert Zeitarbeiter als Kräfte, die dort einspringen, wo wegen Urlaub oder Krankheit jemand aus der Stammebelegschaft ausfällt oder wo zusätzliche Arbeitsspitzen anfallen. Der Zeitarbeiter arbeitet also an verschiedenen Arbeitsplätzen, die Einsatzdauer ist unterschiedlich. Arbeitgeber ist das Zeitarbeitsunternehmen, das seine Mitarbeiter an Kunden überlässt. Das Zeitarbeitsunternehmen ist für Löhne und Urlaube zuständig.

3. Zeitarbeit gestern, heute und morgen

In diesem Kapitel wird zunächst auf die historische Entwicklung und den Ruf, das Image, von Zeitarbeit eingegangen. Es folgt ein Vergleich von Zeitarbeit innerhalb der EU. Das Kapitel schließt mit Zukunftsaussichten von Zeitarbeit.

3.1. Historische Entwicklung von Zeitarbeit in Österreich

Zeitarbeit entstand in den späten 1920er Jahren in Chicago (Kalleberg, 2000). Schätzungen zufolge waren in den 1970er Jahren 30 bis 40 Arbeitskräfteüberlasser in Österreich tätig. Anfang der 80er waren es 150 Firmen, die 7.000 bis 10.000 Arbeitskräfte an ihre Kunden überließen. Seit 1989 werden jährlich zum Stichtag des 31. Juli alle relevanten Daten zur Arbeitskräfteüberlassung vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) erhoben. Alle Überlasser, die eine Konzession für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung besitzen, sind meldepflichtig.

Wroblewski (2001) schildert, dass in den 70ern und 80ern heftige Diskussionen geführt wurden. Die ArbeitnehmerInnenseite setzte sich für ein Verbot der Leiharbeit ein, die Arbeitskräfteüberlasser hielten jedoch wirtschaftliche Gründe, die für die Zeitarbeit sprechen, entgegen. Die AK und der ÖGB befürchteten eine Gefährdung von Dauerarbeitsplätzen und der sozialen Sicherheit. Weitere Risiken waren die Bezahlung unter den kollektivvertraglichen Mindeststandards, ungenügende rechtliche Absicherung der Zeitarbeitnehmer, Dequalifikation und die Abwälzung von Unternehmerrisiken auf die Arbeitnehmer. Die Gewerkschaften forderten ein Verbot der Zeitarbeit. Diese Arbeitsform war jedoch nicht aufzuhalten und somit erfolgte auch Mitte der 80er Jahre ein Meinungsumschwung. Zu Beginn der 80er wurde eine Konzessionierung des bis dahin freien Gewerbes vorgeschlagen. 1988 ist das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft getreten. Das AÜG sorgte für großen Aufruhr in der Branche. Einerseits war man verärgert über zusätzliche Kosten und gesetzliche Auflagen, andererseits hoffte man, seine Geschäftstätigkeit sicher und verlässlich weiterführen zu können (Flenreiss, 2004).

Mitte der 90er Jahre kam es nochmals zu einem Umdenken. Man war bestrebt, Leiharbeit sozial verträglich zu gestalten, d.h. es sollten Stammebelegschaften ebenso wie Zeitarbeitskräfte geschützt werden (Wroblewski, 2001). Gewerkschaft und Arbeiterkammer waren damit befasst, Zeitarbeit sozial verträglich zu gestalten. Die größte Gefahr sah man darin, dass Zeitarbeit das Lohnniveau in den Beschäftigerunternehmen drücken könnte (Flenreiss, 2004). Zu Beginn der

90er Jahre wurde über den Ausbeutungscharakter von Zeitarbeit diskutiert. Ende der 90er wurden die Chancen betont und Zeitarbeit als flexible Arbeitsform thematisiert (Wroblewski, 2001). 1998 wurde die österreichische Republik zum Kunden von Zeitarbeitsunternehmen: Mitarbeiter des Bundeskanzleramts und Außenministeriums wurden von Zeitarbeitsfirmen gestellt (Flenreiss, 2004).

Im Jänner 2002 wurde der Kollektivvertrag für Zeitarbeiter eingeführt. Man war bestrebt, den diskriminierenden Begriff „Leiharbeit“ nicht mehr zu gebrauchen. „Mit dem Kollektivvertrag erhielt die Zeitarbeitsbranche eine Art Positivprädikatisierung“ (Flenreiss, 2004, S. 99).

Tabelle 1: Entwicklung der Zeitarbeit in Österreich 1990 – 2007

31.Juli	Arbeitskräfte-Überlasser	Beschäftigter	Überlassene Arbeitskräfte
1990	356	2.525	8.947
1991	445	2.586	8.178
1992	453	2.704	8.716
1993	498	2.403	7.864
1994	537	3.204	10.492
1995	542	3.850	12.503
1996	593	4.190	14.548
1997	676	5.399	17.980
1998	742	6.408	20.772
1999	848	7.510	24.277
2000	999	9.704	30.120
2001	1.110	10.022	33.156
2002	1.087	13.237	31.207
2003	1.287	11.764	38.491
2004	1.424	14.341	44.125
2005	1.427	12.300	46.679
2006	1.442		59.262
2007	1.608		66.688

Quellen: BMWA (2007) und BMWA zitiert nach VZA (2008)

Aus der oben dargestellten Tabelle wird die Ausweitung des Zeitarbeitsmarktes in Österreich deutlich ersichtlich. Die Anzahl der Überlasser hat sich seit 1990 um das 4,5-fache gesteigert, die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte um das 7,5-fache gesteigert. Somit zählt Zeitarbeit zu den am schnellsten wachsenden Wirtschaftsbereichen Österreichs.

Seit den 90er Jahren hat Zeitarbeit in nahezu allen OECD Ländern rapide zugenommen. In allen Ländern der EU haben sich die Zahlen zu Zeitarbeit verdoppelt, in Skandinavien, Spanien, Italien und Österreich hat sich Zeitarbeit um das Fünffache gesteigert. Das Aufkommen und das schnelle Wachstum von Zeitarbeit überschritten sich mit dem Aufkommen der Informations- und Kommunikationstechnologie. Die Besserung des Rufs der Branche war und ist nach wie vor eine bedeutende Strategie vieler Zeitarbeitsfirmen (Neugart & Storrie, 2006).

Laut Stichtagserhebung zum 31. Juli 2007 wurden rund 19 % Frauen und 81 % Männer überlassen. Die größte Gruppe sind mit 71,5 % die männlichen Arbeiter. 64 % der ArbeiterInnen bleiben weniger als 6 Monate in einem Beschäftigungsverhältnis. Angestellte werden zu 52 % über 12 Monate überlassen. Der AusländerInnenanteil liegt bei 22,7 % (BMWA, 2007).

Am meisten Arbeitskräfte werden in Oberösterreich mit 28,8 % überlassen, gefolgt von Wien mit 20,4 %, Niederösterreich mit 17,8 % und der Steiermark mit 16 %. Dahinter liegen Kärnten mit 6,5 %, Salzburg mit 4,3 %, Vorarlberg mit 2,9 %, Tirol mit 2,5 % und das Burgenland mit 0,7 %. Gemessen an der Gesamtzahl aller Arbeiter und Angestellten in Österreich beträgt der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte 2,1% (BMWA, 2007).

Tabelle 2: Hauptergebnisse nach Bundesländern 2007

Stichtag 31.7.2007	Überlasser	Arbeitskräfte
Burgenland	22	481
Kärnten	167	4.368
Niederösterreich	169	11.881
Oberösterreich	371	19.173
Salzburg	97	2.866
Steiermark	320	10.656
Tirol	54	1.671
Vorarlberg	62	1.957
Wien	346	13.635
Österreich gesamt	1.608	66.688

Quelle: BMWA (2007)

77 % aller überlassenen Arbeitskräfte in Österreich sind in den Sparten Industrie und Gewerbe beschäftigt. Den größten Anteil hat dabei die Industrie mit 39,9 %, gefolgt von Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung mit insgesamt 37,1 %. In den Sparten Handel und Tourismus ist der stärkste Anstieg zu verzeichnen mit 17,4 %. In der Sparte Bank und Versicherung dagegen ist ein Rückgang von 16,7 % zu beobachten (BMWA, 2007).

Tabelle 3: Einsatzbereiche von Leiharbeitskräften 2007

Sparte	Absolut	%	Davon Frauen	%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	24.721	37,1	2.384	19,1
Industrie	26.638	39,9	5.220	41,8
Handel	4.273	6,4	1.278	10,2
Bank, Versicherung	500	0,7	238	1,9
Transport, Verkehr, Telekommunikation	3.057	4,6	711	5,7
Tourismus, Freizeitwirtschaft	1.030	1,5	559	4,5
Information und Consulting	1.679	2,5	604	4,8
Land- und Forstwirtschaft	5	0,0	0	0,0
Sonstige	4.785	7,2	1.496	12,0
Gesamt	66.688	100	12.490	100

Quelle: BMWA (2007)

Die Karmasin Marktforschung hat im Auftrag von www.wer-hat-wen.at eine Studie zu Zeitarbeit aus der Sicht der Beschäftigten durchgeführt. Im Rahmen dieser Studie wurden im Sommer 2008 300 Zeitarbeiter in Österreich telefonisch befragt. Die Stichprobe bestand aus 54 % männlichen und 46 % weiblichen Teilnehmern. Ca. 8 % der Bevölkerung hat schon Erfahrung mit Zeitarbeit gemacht, vor allem Personen zwischen 14 und 29 Jahren. Durchschnittlich waren die Zeitarbeiter in dieser Studie ca. 16 Monate beschäftigt. Insgesamt haben die Beschäftigten ein positives Bild von Zeitarbeit.

Goldbacher (2005) befragte ausschließlich österreichische Überlasserfirmen. 12 von 14 Zeitarbeitsfirmen überlassen kaufmännisches und gewerbliches Personal in der Industrie. Auch in den Branchen Handel, Gewerbe, Handwerk, Eisen- und Metallindustrie werden häufig Zeitarbeitnehmer eingesetzt. Gewerbliches Personal wird vor allem in den Branchen Bau, Gastronomie und Hotellerie eingesetzt, während kaufmännisches Personal vermehrt in Banken und Versicherungen, in Pharmakonzernen und der Telekommunikationsbranche vorzufinden ist (Goldbacher, 2005).

3.2. Stellenwert von Zeitarbeit in Österreich

Der Einsatz von Leiharbeitern im öffentlichen Dienst erweckt Aufsehen. Beamte und Vertragsbedienstete, die dieselbe Tätigkeit verrichten, werden zu unterschiedlichen Bedingungen beschäftigt (Wroblewski, 2001). Regierungen und die öffentliche Verwaltung sowie das Gesundheitswesen nutzen Zeitarbeit, weil sich die Mittel erheblich einsparen lassen. Am Beispiel von Krankenpflegern wird ersichtlich, dass die Knappheit von bestimmten Berufsgruppen nur mit unkonventionellen Methoden beseitigt werden kann (Then & Denkhaus, 1994).

Aktuell werden höher qualifizierte Bereiche (Bürobereich, EDV-Bereich, kaufmännische Berufe) in der Zeitarbeit thematisiert. Ein Ausbau dieser Bereiche ist zwar erstrebenswert, aufgrund des Fachkräftemangels jedoch eher schwierig zu verwirklichen (Wroblewski, 2001). Höher qualifizierte Angestellte haben bessere Möglichkeiten, in den regulären Arbeitsmarkt integriert zu werden, sie haben eine größere Auswahl an Jobs und bessere Chancen, eine fixe Beschäftigung zu finden. Zeitarbeit als aktives arbeitsmarktpolitisches Instrument reintegriert Individuen in die Arbeitswelt. In Österreich bekommen Zeitarbeitsfirmen Fördermittel für die Reintegration von Problemgruppen. Es gibt verschiedene Projekte zur Reintegration von älteren Personen oder Langzeitarbeitslosen. Viele Zeitarbeitsfirmen arbeiten eng mit dem AMS zusammen (Wroblewski & Wallace, 2006).

Galais und Moser (2001) führen den schlechten Ruf der Branche auf illegale Zeitarbeitsfirmen, schlechte Bezahlung, mangelhafte soziale Absicherung und schwere, unwirtschaftliche Tätigkeiten sowie fehlende Mitsprache im Einsatzunternehmen zurück. Wroblewski und Wallace (2006) finden, dass sich das Image von Zeitarbeit verbessert hat, Zeitarbeit werde nicht mehr nur bei kurzfristigem Personalmangel beansprucht, sondern sei ein strategisches Instrument der Personalpolitik geworden.

3.3. Zeitarbeit in der Europäischen Union

Zeitarbeit ist ein stark wachsender Bereich in der EU. In den 1990er Jahren hat sich die Zeitarbeitsrate in fast allen EU-Ländern verdoppelt, außer in Dänemark, Spanien, Italien und Schweden, wo sich die Zahl verfünffacht hat (Storrie, 2002).

Tabelle 4: Zeitarbeit in der EU, 1999

	Anzahl an Zeitarbeitern	Zeitarbeitsrate in Prozent
Österreich	24.277	0,7
Belgien	62.661	1,6
Dänemark	18.639	0,7
Finnland	15.000	0,6
Frankreich	623.000	2,7
Deutschland	243.000	0,7
Griechenland	0	0
Irland	9.000	0,6
Italien	31.000	0,2
Luxemburg	6.065	3,5
Niederlande	305.000	4,0
Portugal	45.000	1,0
Spanien	109.000	0,8
Schweden	32.000	0,8
Großbritannien	557.000	2,1
Gesamte EU	2.080.642	1,4

Quellen: ins Deutsche übersetzt und übernommen von CIETT (2002) , Storrie (2002)

In der EU arbeiten 1,8 bis 2,1 Millionen Menschen in Zeitarbeitsfirmen, dies sind 1,2 % bis 1,4 % aller arbeitenden Menschen. Schätzungen zufolge werden pro Jahr 6 Millionen Menschen in Zeitarbeitsunternehmen angestellt. 20 % bis 50 % aller Zeitarbeiter sind unter 25 Jahre alt und die Mehrheit an Zeitarbeitern ist männlich. Letzteres ist darauf zurückzuführen, dass Zeitarbeiter vor allem in den Branchen Industrie und Bau eingesetzt werden (Storrie, 2002).

Aus der oben stehenden Tabelle ist ersichtlich, dass in Holland die Zeitarbeitsrate mit 4 % am höchsten innerhalb der EU ist. Herbert Böhm in Flenreiss (2004, Hrsg.) führt die Ursache für die

niedrige Arbeitslosenquote in Holland auf Zeitarbeit zurück. Er argumentiert weiter, dass durch Zeitarbeit Überstunden ersetzt werden und somit neue Arbeitsstellen geschaffen werden.

Chung (2005) untersuchte die Unterschiede in 19 OECD Ländern bezüglich Zeitarbeit. Länder mit strengem Arbeitsschutzgesetz für reguläre Angestellte machen mehr Gebrauch von Zeitarbeit, dies aufgrund der hohen Kosten, die Neuanstellungen und Entlassungen verursachen. In Ländern hingegen, in denen das Arbeitsschutzgesetz nicht so streng ist, wird Zeitarbeit auch weniger genutzt. In den unterschiedlichen Ländern handelt man nach verschiedenen Strategien. Liberale Länder steigern die Flexibilität am Arbeitsmarkt durch niedrigen Arbeitsschutz für reguläre Arbeiter und auch für Zeitarbeiter. Andere Länder wie Spanien und Portugal schützen permanent Beschäftigte durch strenge Arbeitsschutzvorschriften, aber kommen dem Bedürfnis nach Flexibilität mit Zeitarbeit nach (Chung, 2005).

Wroblewski (2001) gibt an, dass gemäß AÜG bei der Überlassung von Arbeitskräften aus dem Ausland zwischen Drittländern und Ländern innerhalb der EWR zu unterscheiden ist. Innerhalb des EWR-Raumes gibt es Unterschiede zwischen den Ländern. Wenn eine Arbeitskraft aus einem Drittland nach Österreich überlassen wird, gelten für den Beschäftiger in Österreich die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) und zusätzlich ist eine Bewilligung nach dem AÜG vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erforderlich (Wroblewski, 2001). Arbeitskräfteüberlassung innerhalb der EU ist zwar möglich, hängt aber sehr stark vom jeweiligen Land und dessen Vorschriften ab. Beispielsweise ist die Überlassung österreichischer Zeitarbeiter nach Italien oder Deutschland problematisch. Bezüglich der Überlassung ausländischer Zeitarbeiter nach Österreich sind die heimischen Vorschriften sehr liberal. Die Überlassung österreichischer Zeitarbeiter in ein Drittland bedeutet erheblichen bürokratischen Aufwand (Wroblewski & Wallace, 2006). Arbeitnehmer aus Drittstaaten unterliegen wesentlich strengeren Zugangsbeschränkungen am Arbeitsmarkt (Sacherer, 2001). Zeitarbeiter aus dem Ausland dürfen bis 2011 in Österreich nicht arbeiten, außer sie verfügen über arbeitsrechtliche Bewilligungen wie Befreiungsschein, EU-Freistellungsverordnung oder Arbeitsgenehmigung (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008). Willibald Szeiler ist gewerberechtl. Geschäftsführer für Zeitarbeit bei ISG Personalmanagement GmbH. Seit 1.1.1999 ist er in der Personalbereistellungsbranche tätig

3.4. Zukunftsaussichten von Zeitarbeit

Es wird prognostiziert, dass zum Stichtag 31.07.2010 über 100.000 Zeitarbeitskräfte in Österreich beschäftigt sein werden, was einer Verdoppelung im Vergleich zum Jahr 2005 entspricht (Österreich, 2008). Weitere Schätzungen besagen, dass Österreich im Jahre 2015 eine ähnliche Entwicklung aufzeigen wird, wie sie heute in den USA, Frankreich, Großbritannien oder den Niederlanden zu beobachten ist, wo über ein Viertel aller Beschäftigten über Leiharbeitsfirmen arbeiten (Österreich, 2008). Goldbacher (2005) befragte 14 Personalbereitstellungsfirmen in Österreich. Nach deren Einschätzung wird der Markt der Arbeitskräfteüberlassung deutlich wachsen. Klingler (2005) befragte 6 Zeitarbeitsunternehmen in Österreich. Als kurzfristigen Trend wurde die steigende Qualifikation der Zeitarbeitnehmer genannt. Der Akademiker- und Spezialistenanteil werde noch weiter wachsen. Zum Teil sei das große Wachstum der Branche aber auf Umstrukturierungen von großen Unternehmen zurückzuführen, wie der Personalabbau in ehemals verstaatlichten Unternehmen. Ein Experte befürchtet, dass sich der österreichische Arbeitsmarkt bis 2012 verschlechtern werde, weil die Gehälter im Osten ansteigen und der östliche Arbeitsmarkt boomen werde. Die höchsten Zuwächse werden im Gewerbebereich und bei den Angestellten erwartet (Klingler, 2005).

Zu Beginn einer Rezession sind ein Rückgang von Zeitarbeit und ein Anstieg der Arbeitslosigkeit zu vermerken. Darauf folgt ein steiler Anstieg von Zeitarbeit. Gegen Ende der Rezession gleicht sich das Verhältnis von temporären und permanenten Arbeitsverhältnissen wieder aus. Verglichen mit dem Ausgangspunkt vor der Rezession kann jedoch ein größerer Anteil an Zeitarbeit festgestellt werden (Holmlund & Storrie, 2002). Niznik und Paulick (2008) hingegen argumentieren, dass in Zeiten von Konjunkturtiefs Unternehmen verstärkt Zeitarbeiter einsetzen, weil diese problemlos wieder abbestellt werden könnten. Länder, die sich in einer Rezession befinden oder schon einmal davon betroffen waren, werden verstärkt Zeitarbeit nutzen verglichen mit Ländern, die noch nie von einer Rezession betroffen waren (Holmlund & Storrie, 2002).

Mazal (2004) zeichnet zwei unvermeidliche Entwicklungen am Arbeitsmarkt auf: Die Alterung der EU-Bevölkerung und die erhöhte Einwanderung. Zeitarbeitsfirmen müssen auf diese Entwicklungen frühzeitig reagieren. Zeitarbeit wird eine große Rolle spielen (Mazal, 2004).

Karner (2004) ist der Meinung, dass es immer genug Arbeit geben wird – sie wird nur anders erledigt und ausgeführt. Er führt den Begriff „Employability“ (dt. Beschäftigbarkeit) als wesentlich für gute Chancen am Arbeitsmarkt an. Die Verantwortung, sich weiterzubilden, sich täglich zu beweisen und sich fit zu halten, liegt bei jedem Einzelnen selbst. Für die bestmögliche

Umsetzung neuer Arbeitsformen ist Akzeptanz der Menschen gefordert. Der Staat muss dafür Sorge tragen, dass Absicherungen, Risikoversorgen und Solidarität entwickelt werden. Als neuesten Trend werden PEO's (Professional Employee Organizations) genannt, welche Mitarbeiter ihrer Kunden beschäftigen und auch für die Mitarbeiterbeziehungen zuständig sind (Karner, 2004).

Das Europaparlament hat zusammen mit dem EU-Ministerrat beschlossen, dass Zeitarbeiter die gleichen Rechte wie die Stammbesellschaft haben sollten. Ab dem Jahr 2012 sollen Zeitarbeiter gleiche Ansprüche auf Lohn, Urlaub und Mutterschutz wie fix Beschäftigte haben. Ihnen sollen auch Betriebskantinen, Fahrdienste und Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stehen. Diese Reformen bringen eine Gleichbehandlung der Zeitarbeiter, soziale Normen bzgl. Bezahlung und Arbeitsbedingungen und die Anerkennung dieses Sektors (Winkler, 2008). W. Szeiler (persönliche Mitteilung, 21.4.2008) weist darauf hin, dass das Recht auf Gleichbehandlung ohnehin bereits gelte, es werde nur in Österreich nicht richtig gehandhabt. In den Betriebsvereinbarungen ist geregelt, dass Zeitarbeiter die gleichen Rechte wie die Stammbesellschaft haben.

4. Rechtliche Grundlagen von Zeitarbeit

Arbeitskräfteüberlassung ist ein konzessionspflichtiges Gewerbe, d.h. die Zulassung zum Gewerbe erfordert einen Befähigungsnachweis und die Bewilligung der Gewerbebehörde (Wroblewski, 2001; Eichinger et al., 2008). Die gleichzeitige Ausübung der Arbeitsvermittlung und der Arbeitskräfteüberlassung sind mittlerweile gesetzlich erlaubt (Eichinger et al., 2008). In Österreich gelten das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) und der jeweils entsprechende Kollektivvertrag (KV), worauf im Anschluss eingegangen wird. Für Angestellte gilt das AÜG, für Arbeiter gelten AÜG und der Kollektivvertrag des Beschäftigers (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008). Willibald Szeiler ist gewerberechtl. Geschäftsführer für Zeitarbeit bei der ISG Personalmanagement GmbH. Seit 1.1.1999 ist er in der Personalbereitstellungsbranche tätig.

4.1. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

In Österreich ist Zeitarbeit durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt, welches dem Schutz der Arbeitskräfte und der Vermeidung nachteiliger Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt dient. Seit 1. März 2002 gilt der Kollektivvertrag zur Arbeitskräfteüberlassung, allerdings nur für gewerbliche Arbeiter. Für gewerblich überlassene Angestellte gilt der Kollektivvertrag für Angestellte des jeweiligen Gewerbes (Eichinger, Kreil & Sacherer, 2008).

Sowohl der Überlasser als auch der Beschäftiger haben bestimmte Pflichten zu erfüllen. Der Überlasser ist für den persönlichen Arbeitsschutz und Verwendungsschutz verantwortlich. Arbeitnehmerschutz trifft sowohl Überlasser als auch Beschäftiger. Den Beschäftiger trifft eine Fürsorgepflicht, er ist für den technischen Arbeitsschutz verantwortlich. Haftungsbeschränkungen bestehen zwischen Arbeitskraft und Beschäftiger (Eichinger et al., 2008; Wroblewski, 2001). Der Arbeitnehmer ist weisungsgebunden und hat eine gewisse Treuepflicht gegenüber dem Arbeitsgeber zu erfüllen. Er ist verpflichtet, seine Leistung zu erbringen (Sacherer, 2001).

Der Überlasser muss dem Arbeitnehmer einen Dienstzettel ausstellen, in dem Art und Ausmaß der Arbeitsleistung, Höhe des Entgelts, Zahlungstermine, Urlaubsansprüche, Urlaub und Kündigungsfristen anzuführen sind. Weiters sind Gründe einer allfälligen Befristung und Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt sein soll, anzuführen. Vor jeder Überlassung muss dem Arbeitnehmer in einer Überlassungsmitteilung die

Arbeitszeit und das Entgelt während des Überlassungseinsatzes mitgeteilt werden. Ziel ist es, den Zeitarbeitern annähernd gleiche Arbeitsbedingungen zu gewähren wie den regulären Arbeitnehmern im Betrieb des Beschäftigers (Eichinger et al., 2008).

Freudenthaler, Gschwandtner und Pichler (1992, S. 75) halten folgende Punkte fest, die nach § 11 Abs 2 AÜG verboten sind:

- „1. den Anspruch auf Arbeitsentgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Beschäftigerbetrieb einschränken;
2. die Arbeitszeit wesentlich unter dem Durchschnitt des zu erwartenden Beschäftigungsausmaßes festsetzen oder ein geringeres Ausmaß der Arbeitszeit für überlassungsfreie Zeiten festlegen;
3. bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung den ArbeitgeberInnen das Recht zur Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit einräumen;
4. das Arbeitsverhältnis ohne sachliche Rechtfertigung befristen;
5. die Verfalls- oder Verjährungsfristen verkürzen;
6. die überlassene Arbeitskraft für die Zeit nach Ende des Vertragsverhältnisses beim Überlasser insbesondere durch Konventionalstrafen, Reuegelder oder Einstellungsverbote in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken.“ (Freudenthaler et al., 1992, S. 75)

Wroblewski und Wallace (2006) kritisieren, dass das AÜG keine maximale Überlassungsdauer vorschreibt. In der Praxis werden zwei Drittel aller Zeitarbeiter nicht länger als 6 Monate überlassen. Das AÜG enthält keine klaren Angaben über Aufgeld, Bonuszahlungen etc. Auch Freudenthaler, Gschwandtner und Pichler (1992) schildern, dass das AÜG nicht ausreichend Schutz für Zeitarbeitnehmer bietet. Es werde missbraucht und umgangen. Sie fordern eine Novellierung und Kontrolle der Einhaltung des AÜGs. Sie weisen auch darauf hin, dass das Strafausmaß angehoben werden müsse. Juffinger (2000) fordert eine Novellierung des AÜGs hinsichtlich des „ortsüblichen Entgelts“. Sie fordert gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit.

4.2. Kollektivvertrag (KV)

Als einziges Land in Europa hat Österreich einen Kollektivvertrag für Zeitarbeiter (Niznik & Paulick, 2008). Neuerdings gibt es aber auch in Deutschland einen Kollektivvertrag für Zeitarbeiter (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008). „Durch den Kollektivvertrag werden Arbeitszeit, Entgelt (auch für Stehzeiten), Dienstreisen, Mindestlöhne, Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Kündigungsfristen für Leiharbeitnehmer eindeutig geregelt“ (Flenreiss, 2004, S. 96). Es gibt 6 Lohngruppen, für die Mindestlöhne von € 6,54 für ungelernte Arbeitnehmer bis € 12,45 für Techniker vorgesehen sind. Die Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden pro Woche. Sonderzahlungen werden auf Basis des Durchschnittes der letzten 6 Monate unter Berücksichtigung der Überstunden berechnet (Flenreiss, 2004). „Der Dienstgeber darf das Arbeitsverhältnis nicht wegen des Endes einer Überlassung kündigen. Frühestens am fünften Tag nach Ende der letzten Überlassung darf der Dienstgeber die Kündigung aussprechen“ (Flenreiss, 2004, S. 97). Bei Dienstreisen und mit einer Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden hat der Zeitarbeitnehmer Recht auf € 8,72 pro Arbeitstag. „Bei einer auswärtigen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden gebühren € 18.90 pro Arbeitstag.“ (Flenreiss, 2004, S. 97).

In Deutschland gilt ein Überlassungsverbot im Bauhauptgewerbe. Kaufmännisches Personal darf an Baubetriebe überlassen werden, nicht jedoch z.B. ein Maurer. In Deutschland wird Arbeitskräfteüberlassung mit dem Kollektivvertrag und mit dem AÜG geregelt. In Österreich darf in allen Branchen Personal überlassen werden. Auch die Baubranche und Pflege werden nicht ausgeschlossen (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008).

4.3. Rechte und Pflichten von Zeitarbeitnehmern

Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag, welcher sich nur in Hinsicht auf die wechselnden Arbeitsplätze von einem „normalen“ Arbeitsvertrag unterscheidet. Ein Grundvertrag ist gesetzliche Voraussetzung für die Arbeitskräfteüberlassung, der die Arbeitskraft darüber aufklären soll, was sie ungefähr erwartet und mit welchem Arbeitsentgelt sie rechnen kann. Das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, nach Vertragsabschluss dem Mitarbeiter ein Merkblatt auszuhändigen, worin der wesentliche Inhalt des AÜGs enthalten ist. Ausländische Zeitarbeitnehmer erhalten dieses Merkblatt in ihrer Muttersprache. Blankoformulare sollte man nie unterschreiben. Unseriöse Zeitarbeitsunternehmen verlangen unter Umständen von ihren Mitarbeitern, Kündigungserklärungen blanko zu unterschreiben. Der Zeitarbeitnehmer bekommt auch eine Urkunde nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ausgehändigt, worin der wesentliche Inhalt des Arbeitsverhältnisses enthalten ist, weiters Firma und Anschrift des Zeitarbeitsunternehmens sowie die Erlaubnisbehörde mit Datum und Ort der Erteilung der Erlaubnis, Daten des Zeitarbeitnehmers, Tätigkeit, Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Höhe des Entgelts und Zahlungsweise, Leistungen bei Krankheit, Urlaub und vorübergehender Nichtbeschäftigung, regionaler Einsatzbereich, Zeit und Ort der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Fehlen bestimmte Bedingungen, so ist der Vertrag teilnichtig und die Arbeitskraft ist nicht verpflichtet, der Überlassungsanweisung nachzukommen. Es genügt allerdings auch eine ausdrückliche mündliche Vereinbarung (Sacherer, 2001). Leiharbeitskräfte haben Anspruch auf ein ortsübliches, angemessenes Entgelt. Da der Begriff „ortsüblich“ nicht exakt ist, wird als Grundlage für die Berechnung des Entgelts der geltende Kollektivvertrag herangezogen. Der Kollektivvertrag gilt für Betriebe, in denen es einen Kollektivvertrag gibt, aber auch für Betriebe, in denen ein solcher nicht existiert (Wroblewski, 2001).

Das Zeitarbeitsunternehmen muss den Zeitarbeitnehmer in arbeitssicherheitsrechtlicher Hinsicht einweisen, dies schriftlich vermerken und vom Zeitarbeitnehmer gegenzeichnen lassen. Als Arbeitgeber muss die Zeitarbeitsfirma dafür sorgen, dass die Mitarbeiter mit Sicherheits- und Schutzkleidung ausgerüstet sind. Auch der Überlasser muss die Arbeitssicherheit gewährleisten. (Then & Denkhaus, 1994; Sacherer, 2001). Der Arbeitnehmer ist weisungsgebunden und hat eine gewisse Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber zu erfüllen. Er ist verpflichtet, seine Leistung zu erbringen (Sacherer, 2001).

Die Höhe des Entgelts wird üblicherweise in Euro pro Stunde vereinbart. Zeitarbeitsunternehmen sind verpflichtet, bezahlten Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld,

Zulagen und Überstundenzuschläge sowie Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, aber auch Wegzeitvergütungen und Reisespesen auszubezahlen. Die Höchstgrenze an Arbeitszeit pro Tag beträgt 10 Stunden. Jedoch muss die durchschnittliche Arbeitszeit im Zeitraum von einem halben Jahr durchschnittlich 8 Stunden pro Tag betragen. Der Zeitarbeitnehmer hat weiters Anspruch auf Sozial- und Krankenversicherung. Der Arbeitgeber muss auch Beiträge zur Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung und Unfallversicherung bezahlen. An Feiertagen, bei Krankheit des Arbeitnehmers und auch, wenn das Zeitarbeitunternehmen keinen Einsatz für den Zeitarbeitnehmer hat, muss der Arbeitgeber Lohnfortzahlungen leisten. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf jährlichen bezahlten Erholungsurlaub im Ausmaß von 25 Arbeitstagen, je nach Fassung des Urlaubsgesetzes. Der Zeitarbeitnehmer kann im Arbeitsvertrag festlegen, in welcher örtlichen Umgebung er eingesetzt werden will. Zeitarbeitsverträge sind grundsätzlich unbefristet, außer es ergibt sich aus persönlichen Gründen eine Befristung. Das Synchronisationsverbot besagt, dass die Dauer des Arbeitsverhältnisses, nicht aber die Zeit der erstmaligen Überlassung, beschränkt sein darf. Der Zeitarbeitnehmer darf an ein und denselben Kunden unbefristet überlassen werden. Es muss aber ein ununterbrochenes Dienstverhältnis sein, sonst handelt es sich um einen Ketteneinsatz. Es ist möglich, an denselben Kunden nach Ablauf eines Viertels der bisherigen Einsatzdauer erneut überlassen zu werden, wobei der wiederholte Einsatz nicht geplant gewesen sein darf (25-Prozent-Regel und Problematik der Ketteneinsätze). Das Wiedereinstellungsverbot besagt, dass Zeitarbeitnehmer nicht innerhalb von 3 Monaten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Seiten der Zeitarbeitsfirma wieder eingestellt werden dürfen (Sacherer, 2001).

Zeitarbeitnehmer dürfen nicht bei Einsatzunternehmen arbeiten, deren Belegschaft streikt. Die Kündigungsfrist beträgt 14 Tage per Freitag, sofern nicht eine längere Frist festgesetzt ist (VZA, 2003). Bei Beendigung des Auftrags der Zeitarbeitsfirma beim Kunden ist eine Kündigung von Zeitarbeitnehmern verboten (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008).

Wroblewski (2001, S. 9) gibt an, dass „laut § 2 AÜG keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden darf“. Eine Leiharbeitskraft zählt zum Überlasserbetrieb und zum Beschäftigerbetrieb. Somit hat sie auch aktives und passives Wahlrecht zum Betriebsrat in beiden Betrieben. Vor der Aufnahme eines Leiharbeiters muss der Betriebsrat des Beschäftigerbetriebs informiert werden.

5. Zeitarbeit aus Sicht der Beschäftigten

In diesem Kapitel soll auf Vorteile und Nachteile von Zeitarbeit für Zeitarbeitnehmer eingegangen werden. Es werden weitere Typen von Zeitarbeitern differenziert und Unterschiede zum normalen Arbeitsverhältnis ausgearbeitet. Schließlich wird auf die Heterogenität dieser speziell zu untersuchenden Gruppe eingegangen.

Garsten (1999) vergleicht die Situation von Zeitarbeitern mit einem Saatbeet von kultureller und sozialer Kreativität. Ob Zeitarbeit für Arbeitnehmer eher mit Chancen oder mit Risiken verbunden ist, hängt von den jeweiligen Bedürfnissen ab. Unregelmäßige Arbeitszeiten können für junge Menschen von Vorteil sein, während sie z.B. für berufstätige Mütter, die ihre Arbeitszeiten mit Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen abstimmen müssen, eher von Nachteil sind (Wroblewski, 2001). Galais (2004, S. 150) schreibt: „Ob die Flexibilisierung der Arbeit als Freiheit oder als Belastung erlebt wird, hängt somit ganz entscheidend von der spezifischen Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses, der erlebten Freiwilligkeit, sowie den individuellen Ressourcen, dem soziodemographischen Hintergrund und den Karrierevorstellungen der Arbeitnehmer ab“.

Zum einen wird Zeitarbeit als problematisch angesehen, weil Arbeitnehmer die Vorteile einer Normalbeschäftigung nicht genießen können und zu ungünstigen Bedingungen arbeiten müssen. Auf der anderen Seite fordern Arbeitnehmer flexible Beschäftigungsverhältnisse, z. B. jene, die ihre Karriereziele nur mit flexiblen Arbeitsformen erreichen können. Diese Flexibilität kann aber auch als Belastung und Bedrohung erlebt werden. Meist können eher junge, hoch qualifizierte Arbeitnehmer von dieser Flexibilität profitieren, während bei älteren Menschen eher eine negativ erlebte Arbeitsplatzunsicherheit ausgelöst wird (Galais, 2004). Die Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen kann positive, aber auch negative Auswirkungen auf die nachfolgende Arbeitssuche haben (Mühlberger, 2000).

5.1. Vorteile von Zeitarbeit für Arbeitnehmer

Unterschiedliche Gruppen haben unterschiedliche Möglichkeiten. Nachteile der einen Gruppe können für die andere Gruppe von Vorteil sein und umgekehrt (Wroblewski & Wallace, 2006).

Zeitarbeit bietet zahlreiche Vorteile wie Berufserfahrung zu sammeln, die Erleichterung des Übergangs ins Arbeitsleben und adäquaten Umgang mit häufig wechselnden Arbeitskollegen zu üben. Zeitarbeit ist für Problemgruppen oder nach Erwerbspausen ein beruflicher Neubeginn. Durch flexible Arbeitszeiten ermöglicht Zeitarbeit anderen Verpflichtungen nachzukommen. Diese Arbeitsform bietet die Möglichkeit verschiedene Arbeitgeber und Aufgabengebiete, schließlich auch seine eigenen Qualitäten und Schwächen kennen zu lernen. Auch berufsspezifische Weiterbildung wird zur Verfügung gestellt. Schließlich bleibt noch die Chance offen, in ein permanentes Beschäftigungsverhältnis zu wechseln (Andrasch, 2006).

Zeitarbeit gilt als modern und abwechslungsreich, weiters wurden die Attribute ansprechend, sympathisch und kollegial genannt (www.wer-hat-wen.at – Karmasin Studie, 2008).

Möglichkeit für Problemgruppen eine Arbeit zu finden

Freudenthaler, Gschwandtner und Pichler (1992) untersuchten Ursachen der Diskontinuitäten in den Werdegängen von Leiharbeitern und kamen zum Schluss, dass diese teils mit den Fähigkeiten und Eigenschaften der betreffenden Personen zusammenhängen, aber auch unbeeinflussbar seien, wie etwa durch Konkurs des Arbeitgebers. Zu den stigmatisierenden Eigenschaften zählen starkes Übergewicht oder Behinderung, ausländische Herkunft, niedrige berufliche Qualifikation, Alkohol- und Drogenprobleme, Geschlecht etc. W. Szeiler (persönliche Mitteilung, 21.4.2008) weist darauf hin, dass Randgruppen am Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit den letzten Ausweg aus der Arbeitslosigkeit finden, wie etwa ältere oder kranke Arbeitnehmer, oder Personen die gepfändet werden und deshalb keinen anderen Job finden können. Brose, Schulze-Böing und Meyer (1990) konnten zeigen, dass besonders solche Arbeitnehmer in der Personalbereitstellung beschäftigt sind, welche in ihrem Lebenslauf häufige Wechsel, abgebrochene Ausbildungen, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitslosigkeit und De-qualifikationsprozesse vorweisen. Problemgruppen verbinden mit Zeitarbeit häufig die Hoffnung doch noch ein stabiles Arbeitsverhältnis zu finden. Sie sehen Zeitarbeit oft als Bewährungsprobe an, weshalb belastende Arbeitsbedingungen akzeptiert werden (Brose et al., 1990).

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung ist ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, womit das Ziel verfolgt wird Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Wroblewski, 2001).

Flexible Arbeitszeiten - Möglichkeit den Job mit anderen Verpflichtungen zu vereinbaren

Personengruppen, die flexible Arbeitszeiten brauchen um Kinder in die Schule zu bringen oder die jemanden pflegen müssen, sind auf Zeitarbeit angewiesen, ebenso wie ältere Arbeitnehmer die nur schwer eine fixe Anstellung finden (Then & Denkhaus, 1994). Nach Feldman, Doeringhaus und Turnley (1994) profitieren vor allem berufstätige Mütter, Studenten, kurzfristig Arbeitslose und Personen die keinen Vollzeitjob haben möchten. Zeitarbeit bietet gelernten sowie ungelernten Arbeitnehmern ein hohes Maß an Freiheit, Unabhängigkeit und individuellen Berufschancen. Arbeitnehmer sind sozial als auch arbeitsrechtlich durch das AÜG abgesichert. Die zeitliche Flexibilität ist groß, wenn man z.B. einen Monat aussetzen will oder Überstunden machen will, findet Zeitarbeit Lösungen. Man kann aus einem breiten Angebot an Jobs, Unternehmen und Branchen auswählen (Then & Denkhaus, 1994).

Abwechslungsreiche und aufregende Aufgaben und Anforderungen

Wroblewski (2001) hebt hervor, dass es sich um abwechslungsreiche und spannende Tätigkeiten handelt, in denen sich Leiharbeitskräfte selbst erproben und orientieren können. Befragte Zeitarbeitnehmer im höher qualifizierten Angestelltenbereich sind sehr zufrieden, sie empfinden Zeitarbeit als gleichwertig mit normalen Arbeitsverhältnissen, wenn sie Zeitarbeit nicht sogar bevorzugen (Klingler, 2005). Baum (1996) argumentiert, dass man verschiedene Arbeiten ausprobieren kann, ohne dabei häufige Wechsel im Lebenslauf anführen zu müssen.

Then und Denkhaus (1994) zeigen auf, dass Zeitarbeitnehmer Anerkennung genießen, weil sie auf neuen Arbeitsplätzen sofort volle Leistung erbringen und damit Anpassungsfähigkeit und Flexibilität zeigen. Ein Experte von Zeitarbeit, der im Rahmen der Diplomarbeit von Klingler (2005) befragt wurde, schildert, dass die „employability“ (dt. Arbeitsfähigkeit) von Zeitarbeitnehmern besonders bei hoher Arbeitslosigkeit viel höher ist als die employability von Personen, die weder räumlich noch fachlich mobil sind (Klingler, 2005).

Zeitarbeiter fordern interessante Tätigkeiten die Spaß machen. Zeitarbeiter weisen hohe Eigenverantwortung und Selbstorganisation auf. Wenn der Einsatzbetrieb nicht ihren Vorstellungen entspricht wechseln sie in einen anderen Betrieb. Von Zeitarbeitern wird jedoch ein höheres Maß an Selbstvertrauen und Durchsetzungskraft gefordert als von der Stammbesetzung (Noventa, 2001).

Firmen, Branchen und eigene Fähigkeiten testen, Kontakte knüpfen

Baum (1996) merkt an, dass neue Zeitarbeitskräfte eher positive Aspekte der Zeitarbeit sehen und die neue Arbeit als Herausforderung erleben. Man kann seine Grenzen erproben und sich anders als sonst verhalten. Man lernt den Umgang mit verschiedenen Charakteren und schult seine Menschenkenntnis. Then (1978) argumentiert, dass Zeitarbeiter Anpassungsfähigkeit zeigen, eine Eigenschaft, die ihnen bei der Jobsuche zugute kommt. Sie zeigen weiters, dass sie vielseitig einsetzbar und meist auch zuverlässig sind (Then, 1978).

Berufserfahrung sammeln (für Berufsanfänger) und Fortbildungsmöglichkeiten

Besonders für Berufsneulinge, Jugendliche, Schnupperer oder jene, die sich beruflich um- oder neu orientieren wollen bietet Zeitarbeit die Möglichkeit Berufserfahrung zu sammeln und mehrere Unternehmen und Aufgaben kennenzulernen, bevor man sich festlegt (Then & Denkhaus, 1994; Wroblewski, 2001).

Gainey, Barnett, Davis und Bell (2003) untersuchten 229 Studenten einer amerikanischen Universität und fanden heraus, dass jene, die schon einmal in einer Zeitarbeitsfirma gearbeitet haben eine bessere Meinung haben als jene, die noch keine Erfahrung mit Zeitarbeit haben. Zeitarbeits-erfahrene Studenten geben an besser vorbereitet zu sein für die Positionen in denen sie eingesetzt werden. Studenten ohne Erfahrung haben jedoch mehr Hoffnung durch Zeitarbeit eine fixe Anstellung zu finden. Die Autoren sind der Meinung, dass Akademiker mehr und mehr die Vorteile der Zeitarbeit sehen und auch nutzen (Gainey et al., 2003).

Ein beruflicher Neubeginn (nach Arbeitslosigkeit, Krankheit, Familienpause)

Flenreiss (2004, S. 160) bezeichnet Zeitarbeit als „arbeitsmarktpolitische Andockstation“. Baum (1996) sieht die Schnelligkeit und relative Formlosigkeit beim Einstieg ins Zeitarbeitsverhältnis als Vorteil. Wer sich die umständliche Arbeitssuche ersparen will, zieht einen Vertrag bei einem Zeitarbeitsunternehmen vor.

Für Frauen die wieder ins Berufsleben einsteigen wollen bringt Zeitarbeit besondere Vorteile, wie Anonymität. Der Beschäftigte weiß weder ob die Frau Kinder hat, noch wie lange sie nicht gearbeitet hat (Zugmann, 2004). Zeitarbeit bietet Müttern oder auch Vätern nach der Familienpause eine Wiedereinstiegsgarantie, welche in normalen Arbeitsverhältnissen oft nicht gegeben ist (Then & Denkhaus, 1994). Weitere Vorteile für WiedereinsteigerInnen sind die Schulungen, die Zeitarbeitsfirmen anbieten um ihre Mitarbeiter besser einsetzen zu können. Weiters betreiben viele Überlasserfirmen auch Personalvermittlung, wodurch die Chancen ein fixes Angestelltenverhältnis zu bekommen, erhöht sind (Zugmann, 2004).

Brose et al. (1990) argumentieren, dass der Anteil der Arbeitslosen nach der Zeitarbeit mit 11 % deutlich geringer ist als vor dem Eintritt in die Zeitarbeit mit 26 %. Zeitarbeit verhilft einem großen Teil der Zeitarbeitnehmer zum Wiedereinstieg ins Beschäftigungssystem. In ihrer Studie, in der ein Jahr nach dem Austritt aus dem Zeitarbeitsverhältnis die Arbeitssituation erhoben wurde, musste man jedoch feststellen, dass der Anteil der Arbeitslosen wieder auf 15 % angestiegen ist. Dies trifft vor allem auf Männer zu, bei Frauen lag der Arbeitslosenanteil unmittelbar nach dem Ausstieg aus der Zeitarbeit als auch ein Jahr danach bei 7 %.

Die Übernahmemöglichkeit durch das Einsatzunternehmen

Die Karmasin Marktforschung hat im Auftrag von www.wer-hat-wen.at eine Studie zu Zeitarbeit aus der Sicht der Beschäftigten durchgeführt. Im Rahmen dieser Studie wurden im Sommer 2008 300 Zeitarbeiter in Österreich telefonisch befragt. 20 % der Befragten wurden von Einsatzunternehmen übernommen. 40 % waren mit Zeitarbeit zufrieden, über 70 % hatten nach ihrer Erfahrung mit Zeitarbeit ein gleiches oder sogar ein positiveres Bild.

Brose et al. (1990) stellen fest, dass 39 % der extern Beschäftigten im Bürobereich vom Einsatzunternehmen übernommen werden. Bei den Facharbeitern und Technikern werden 23 % übernommen und bei den Hilfskräften nur jeder sechste. Alle diese Prozentangaben verstehen sich ohne die Gruppe der Studenten und Schüler. Viele Überlasserfirmen betreiben auch Personalvermittlung, wodurch die Chancen ein fixes Angestelltenverhältnis zu bekommen erhöht sind (Zugmann, 2004). Mühlberger (2000) spricht von Arbeitslosigkeitsreduzierungs- und Arbeitsplatzschaffungseffekten von Zeitarbeit. Kurzfristig werden Arbeitsplätze geschaffen und somit Arbeitslosigkeit reduziert, jedoch werden langfristig auch genau jene Arbeitskräfte wieder gekündigt.

Förderlich für eine Übernahme durch das Einsatzunternehmen sind nach Galais und Moser (2001) schnelle Anpassungsfähigkeit, die Fähigkeit Beziehungen zu Kollegen und einflussreichen Personen aufzubauen, sowie eine gute Misserfolgsbewältigung. In der Untersuchung von Galais und Moser (2001) stellte sich heraus, dass vor allem jene Zeitarbeiter übernommen werden, die vor dem Eintritt in die Zeitarbeit schon bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt hatten. Soziale Kompetenzen, Networking und Misserfolgsbewältigung erklären mehr Varianz der Übernahme als der Bildungsabschluss. Eine Anpassung um jeden Preis ist jedoch nicht förderlich für die Übernahme. Zeitarbeitnehmer die mit Misserfolgen schwer zurechtkommen (nicht erfasst wurde ob tatsächlich mehr Misserfolge auftreten) leiden häufiger unter psychosomatischen Beschwerden und werden auch seltener übernommen (Galais & Moser, 2001).

5.2. Nachteile von Zeitarbeit für Arbeitnehmer

Der Politologe Emmerich Tálos bezeichnet in einem Interview mit dem Kurier (Niznik, 2008) Zeitarbeit als die problematischste aller atypischen Beschäftigungsformen; Firmen gewinnen, Zeitarbeiter verlieren. Viele Zeitarbeiter sind armutsgefährdet, die Existenz ist in Phasen zwischen zwei Aufträgen nicht gesichert. Zeitarbeiter können ihr Leben nicht planen, sie werden von Aufstiegsmöglichkeiten ausgeschlossen, bekommen keine Prämien und keine Weiterbildung. Tálos prognostiziert, dass in Zukunft immer mehr Menschen, auch hochqualifizierte, von Zeitarbeit betroffen sein werden. Zeitarbeiter werden sehr oft unter ihrem Niveau, unter ihrer Qualifikation eingesetzt (Niznik, 2008). Oft sind Zeitarbeiter ungenügend über ihre Rechte informiert, wodurch die Schutzvorschriften des AÜG's nicht im ganzen Ausmaß greifen können. Zeitarbeiter haben kaum Ansprechpartner. Sie können sich nur schwer in die Beschäftigerbetriebe integrieren, weil die Fluktuation unter den Leiharbeitern besonders hoch ist. Viele Menschen sind auf Arbeitskräfteüberlassung angewiesen. Für sie ist eine schlechte Bezahlung immer noch besser als die Arbeitslosigkeit (Sacherer, 2001; Then & Denkhaus, 1994). Bedenken von Zeitarbeitern betreffen nach Feldman et al. (1994) unsichere Zukunftsaussichten, unpersönliche Behandlung am Arbeitsplatz, fehlende Versicherung und Pensionsleistungen sowie ungenaue Aufgabengebiete. Zeitarbeiter fühlen sich oft unterbeschäftigt. Die Autoren empfehlen Unternehmen bessere Schulungen und Orientierung für Zeitarbeiter zur Verfügung zu stellen, den Zeitarbeitsvertrag und das Verhältnis besser zu erklären und konsistent respektvollen Umgang zu pflegen (Feldman et al., 1994).

Problematische Einkommenssituation - mögliche niedrige Bezahlung im Vergleich zur Stammebelegschaft

Wroblewski (2001) erwähnt die problematische Einkommenssituation von Leiharbeitern. Verglichen mit der Stammebelegschaft in den Beschäftigerbetrieben verdienen Leiharbeiter weniger und werden nur selten an Prämien und Sonderzahlungen beteiligt. Juffinger (2000, S. 24) stellt im Rahmen ihrer Studie über Leiharbeit in Tirol fest, dass das durchschnittliche Einkommen von Zeitarbeitern 5 % unter dem Branchendurchschnitt liegt. Männliche Arbeiter verdienen um 10 % weniger als der Branchendurchschnitt, weibliche ArbeiterInnen sogar um 58 % weniger. Umgekehrt verdienen angestellte Männer um 23 % mehr als der Branchendurchschnitt, weibliche Zeitarbeiter im Angestelltenverhältnis um 17 % weniger (Juffinger, 2000, S. 24). Auch Freudenthaler et al. (1992) machten in ihrer Untersuchung über Zeitarbeit in Österreich die Erfahrung, dass der Bruttostundenlohn der Zeitarbeitskräfte niedriger ist als jener der Stammebelegschaft. Männer werden für die gleiche Arbeit besser bezahlt als

Frauen. In keiner der beteiligten Zeitarbeitsfirmen wurden Prämien und Zulagen an Zeitarbeitnehmer ausbezahlt. Autor (2001) belegt, dass Zeitarbeitsfirmen die ihren Angestellten Trainings anbieten, diese Kosten später bei geringeren Löhnen wieder einsparen. Zeitarbeitsfirmen verkaufen Information über ihre Angestellten an Kunden (Autor, 2001).

Hipple und Stewart (1996) untersuchten Gehälter und Beihilfen auf Grundlage der Current Populations Survey (CPS) aus dem Jahre 1995. Allgemein verdienen „contingent workers“ mit einem Medianwert von \$ 285 pro Woche weniger als „noncontingent workers“ mit \$ 416 pro Woche (Hipple & Stewart, 1996). Kalleberg (2000) vergleicht ebenfalls Einkommen von Zeitarbeitern mit fix Angestellten. Büroangestellte verdienen weniger als fix Angestellte in gleichen Positionen. Die Löhne von Industriearbeitern liegen weit unter jenen von permanent Beschäftigten. Ingenieure und Techniker verdienen oft mehr als permanent Beschäftigte. Buchhalter verdienen ähnlich wie fix Angestellte (Kalleberg, 2000). Wiens-Tuers und Hill (2002) beobachten, dass im Zeitraum von 1994 bis 1998 die Armutsgrenze bei Zeitarbeitern zunahm.

Belastende Arbeitsbedingungen - erforderliche Flexibilität - keine langfristigen Kollegenbeziehungen

Brose et al. (1990) machen sichtbar, dass häufiges Scheitern in der Berufslaufbahn von Zeitarbeitsfirmen ausgenutzt wird. Beschäftigte in der Zeitarbeit hoffen durch den Quereinstieg ein stabiles Arbeitsverhältnis zu finden. Dadurch, dass Zeitarbeit als Bewährungsprobe begriffen wird, werden häufig belastende Arbeitsbedingungen akzeptiert. Zeitarbeiter müssen bereit sein Anfahrtswege und Arbeitsplatzwechsel in Kauf zu nehmen und sich auf neue Arbeitsumgebungen einstellen (Andrasch, 2006). Zeitarbeitern fehlt es an einem eigenen Arbeitsplatz, sie wandern herum von einem Schreibtisch zum anderen (Boyce, Ryan, Imus & Morgeson, 2007).

Galais (2004) betont, dass zu variierenden, unbekanntenen Arbeitsbedingungen verschiedene Verhaltens- und fachliche Anforderungen hinzu kommen. Zeitarbeiter müssen einen Platz im sozialen Gefüge finden und die Trennung vom früheren Kollegen und Vorgesetzten, bewältigen. Häufig werden Zeitarbeiter nicht ins Unternehmen integriert (Andrasch, 2006).

Freudenthaler et al. (1992) machten im Rahmen ihrer verdeckten Ermittlung die Erfahrung, dass sich die Beziehung zwischen Leiharbeitsfirma und Beschäftigten auf Administratives beschränkt. Sie bezeichnen Zeitarbeit als vereinzelnd, individualisierend und entsolidarisierend.

Galais (2003) konnte in einer Studie zu Anpassungsanforderungen an Zeitarbeiter nachweisen, dass soziale Fertigkeiten und ein konstruktiver Umgang mit Fehlern sowie eine hohe Toleranz der Rollenunsicherheit das Wohlbefinden verbessern und den Umgang mit den Verhaltensanforderungen erleichtern. Galais (2003) findet, dass Zeitarbeitnehmer den Mangel an echten Arbeitskollegen als gravierenden Nachteil ansehen.

Unstetige Erwerbstätigkeit - geringe Aufstiegschancen und keine Erweiterung der beruflichen Kenntnisse bei zu kurzen Einsätzen

Mühlberger (2000) weist darauf hin, dass Zeitarbeitnehmern durch die Unsicherheit der zukünftigen Beschäftigung die Lebensplanung erschwert wird. Sie können weder die berufliche noch die finanzielle Situation abschätzen und planen.

Zeitarbeiter finden nicht, dass Zeitarbeit die Karriere fördert und dass sie in der Bevölkerung Ansehen findet (www.wer-hat-wen.at - Karmasin Studie, 2008).

Brose et al. (1990) geben an, dass bei 80 % der überlassenen Arbeitskräfte der „Einstellungsberuf“ vom „Ausbildungsberuf“, dem erlernten Beruf, abweicht. Es treten vor allem zwei Transformationsprozesse auf:

1. Unter „Entdifferenzierung von Berufen“ fallen z.B. Hilfskräfte der Produktion. Personen mit abgeschlossener Ausbildung (Schlosser, Elektriker) werden als Hilfskräfte eingestellt. Verschiedene Ausbildungsberufe werden in wenige „marktgängige“ Berufe transformiert.
2. Dequalifikation bedeutet, dass spezialisierte Fähigkeiten verkümmern, weil Personen für Arbeiten eingesetzt werden für die sie überqualifiziert sind. Dies betrifft u.a. Frauen mit Lehrabschlüssen wie Verkäuferin, Einzelhandelskauffrau, Friseurinnen, Bäckerinnen und Absolventinnen solcher Ausbildungsgänge werden in der Zeitarbeit sehr häufig als Hilfskräfte oder als gering qualifizierte Bürokräfte eingesetzt (Brose et al., 1990).

Unzureichende Arbeitssicherheit

Freudenthaler, Gschwandtner und Pichler (1992) betonen, dass Leiharbeiter aufgrund von Zeitdruck, Unwissenheit, Unerfahrenheit und Neuheit ein sehr hohes Unfallrisiko haben. Dadurch, dass Leiharbeiter im Gegensatz zu Stammpersonal kaum ruhige Zeiten erleben und ständig unter vollem Arbeitseinsatz stehen, kommt es zu psychischer Belastung und auch zu erhöhter Verletzungsgefahr gegenüber Stammpersonal (Sacherer, 2001). Schutzvorschriften werden unterschritten, Leiharbeitskräfte arbeiten unter ungünstigeren Arbeitsbedingungen und sind schlechter geschützt als Stammpersonal (Wroblewski, 2001).

Kochan, Smith, Wells und Rebitzer (1994) stellten in einer Untersuchung in der petrochemischen Industrie fest, dass sich Betriebsleiter, Sicherheits- und Gesundheitszuständige in den Unternehmen zurückhalten, wenn es um Training oder Supervision von sog. Vertragsarbeitern geht, obwohl sie mit hoch riskanten Aufgaben konfrontiert sind, bei denen viele Unfälle passieren. Daraus resultiert, dass die Kommunikation leidet und die Anspannung am Arbeitsplatz steigt (Kochan et al, 1994).

Außenseiter-Position im Einsatzunternehmen - eingeschränkte Mitsprache im Kundenbetrieb - keine ausreichende übergeordnete Organisation

Zeitarbeiter haben normalerweise eine schwache Position in Unternehmen, weil sie meistens für nieder qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt werden und leicht austauschbar sind. Freie Mitarbeiter und Berater genießen eher einen Expertenstatus (Kalleberg, Reskin & Hudson, 2000). Stigmatisierung von Zeitarbeitern ist dort größer wo deutlich sichtbare Unterschiede zum Stammpersonal bestehen. Die Behandlung reicht von Abweisung bis zu Hass und Vermeidung. Stigmatisierung kann zu Einbußen des Wohlbefindens und arbeitsbezogenen Verhaltensweisen und Affekt führen (Boyce, Ryan, Imus & Morgeson, 2007). Stereotype von Zeitarbeitern implizieren beschränkte Fähigkeiten, unterdurchschnittliche Intelligenz, schlechte Arbeitsmoral und generelle Minderheit (Boyce et al., 2007).

Kalleberg, Reskin und Hudson (2000) stellten in ihrer Untersuchung heraus, das jede Art von atypischer Beschäftigung mehr negative Arbeitsaspekte aufweist als gewöhnliche Vollzeitbeschäftigung. Das Dreiecksverhältnis der Zeitarbeit stellt Zeitarbeiter vor komplett andere Dynamiken als bilaterale Beziehungen. Für Beschäftigterbetriebe stellen diese Personen nur Subjekte dar. Sie haben keine Möglichkeiten innerhalb des Zeitarbeitsunternehmens aufzusteigen. Sie haben auch keinen Kontakt zu anderen Zeitarbeitern, die bei derselben Zeitarbeitsfirma angestellt sind. Dadurch können Sie Forderungen und Wünsche der Zeitarbeitsfirma gegenüber nicht durchsetzen (Kalleberg et al., 2000). Zeitarbeiter sind auf gewerkschaftlicher oder betrieblicher Ebene kaum organisiert, wodurch es sehr schwierig ist Ansprüche durchzusetzen (Wroblewski, 2001). Betriebsräte fühlen sich für Leasingarbeiter nur gering zuständig. Arbeitnehmerschutzvorschriften sind sowohl von der Leiharbeitsfirma als auch vom Überlasser einzuhalten. Häufig werden jedoch die Forderungen der Zeitarbeitnehmer nach Arbeitsschutz nicht erhört (Freudenthaler et al., 1992).

Wroblewski (2001) erläutert, dass häufig das Beschäftigungsrisiko auf die Zeitarbeitnehmer oder den Staat übertragen wird. Bei fehlenden Einsatzmöglichkeiten werden Arbeitnehmer krankgeschrieben oder entlassen. Somit wird das Arbeitgeberisiko auf die Allgemeinheit gewälzt, denn 80 % der Kosten trägt die Krankenkassa. Es kommt vor, dass Zeitarbeitnehmer übers Wochenende, an Feiertagen und bei Krankmeldung abgemeldet werden (Mühlbacher, 2000).

Überlasserbetriebe sind bemüht den Zeitarbeitnehmern ein Gefühl der aufgehobenheit und Zusammengehörigkeit zu geben. Arbeitnehmer treffen sich in den Niederlassungen und gehen nach der Arbeit auf ein Gläschen. In einem großen Zeitarbeitsunternehmen übernimmt die Rolle der Arbeitskollegen ein Betreuer, der den Mitarbeiter motiviert und unterstützt. Weiterbildung gilt auch als Maßnahme um ein Zugehörigkeitsgefühl zu generieren. Zwei befragte Zeitarbeiter

geben an, dass sie ein sehr gutes Verhältnis zur Stammebelegschaft hätten und sich im Team wohl fühlten. Die meisten Leute wissen nicht einmal, dass sie Zeitarbeiter sind (Klingler, 2005).

Von Hippel et al. (1997) empfehlen Zeitarbeitern mit Arbeitsplatzverlust und der Unsicherheit von Zeitarbeit klarzukommen. Mit der Zeit wird die Wahrscheinlichkeit einen permanenten Job zu ergattern kleiner. Zeitarbeiter sollten ihre Zeitarbeitsagentur sorgfältig auswählen. Ziele des Arbeiters sollten mit den Zielen der Beschäftigerbetriebe möglichst übereinstimmen.

Gefahren von Zeitarbeit aufgrund von Unkenntnis der Rechtslage und unzureichende Schutzvorschriften

Freudenthaler, Gschwandtner & Pichler (1992) führten im Jahr 1991 eine Studie in drei Leihfirmen in Salzburg durch. Sie ermittelten als teilnehmende Beobachter in den Firmen Adia Interim, Manpower und Dienstleistungsservice Stefan Ziegler. Der letztgenannten Firma wurde bereits vor der Untersuchung aufgrund gesetzwidrigen Verhaltens die Konzession entzogen. Die Autoren prüften kritisch Arbeitsweisen von Leihfirmen. Sie wurden als Hilfsarbeiter für Arbeiten eingesetzt, in denen sie schnell und leicht austauschbar waren. Es wurde nur jene Zeit verrechnet und bezahlt, in der sie tatsächlich im Beschäftigerbetrieb arbeiteten. Auch konnten sie bestätigen, dass Leiharbeiter bezüglich Löhne, Sozialleistungen, Sicherheit, Rechte, sozialen Status und auch bei der Vertretung ihrer Interessen gegenüber der Stammebelegschaft benachteiligt wurden. Sie kritisieren weiters, dass sehr viele Beschäftigungsverhältnisse bereits im Probemonat oder schon nach einigen Tagen, vor Ablauf der Kündigungsfrist, von Seiten der Leiharbeitsfirma aufgekündigt werden. Experten, welche in einer Untersuchung von Klingler (2005) befragt wurden, bestätigen, dass in Österreich die Branche Zeitarbeit nicht streng kontrolliert wird.

Freudenthaler et al. (1992) und Noventa (2001) führen an, dass ein großer Teil der Personen, die in ein Leiharbeitsverhältnis eintreten, entweder nicht wissen, was Leiharbeit bedeutet, oder nicht verstehen, dass diese Firma eine Zeitarbeitsfirma ist. Nur wenige Personen in ihrer Stichprobe sehen Zeitarbeit als Überbrückung, der Großteil der Stichprobe, welcher aus Hilfsarbeitern besteht, sieht Zeitarbeit als langfristige Notlösung. Zeitarbeitsfirmen drohen mit Sanktionen, also Kündigungen. Arbeitskräfte stellen für die Zeitarbeitsfirmen weniger eine Produktivkraft als eine profitmaximierend zu verkaufende Handelsware dar. Auch das Unfallrisiko von Zeitarbeitskräften ist höher als bei Normalbeschäftigten. Hofer (1991) wendet ein, dass Überlasser die Notlage und Unkenntnis von Leiharbeitern ausnutzen und davon profitieren, sei es durch Bezahlung unter dem Kollektivvertrag, Abmeldung von der Versicherung am Wochenende, keiner oder geringer Anmeldung bei Sozialversicherung oder Krankenkasse, Bezahlung von nur tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, keine Ausbezahlung des 13. und 14.

Gehalts, keine Urlaubsabfindungen etc. Bei atypischer Beschäftigung tragen Arbeitnehmer, deren Familien und die Gesellschaft ursprünglich von Unternehmen zu tragende Risiken (Hofer, 1991). Das AÜG kann Arbeitskräfte nur unzureichend schützen. Gewisse Schutzmechanismen des AÜGs können von Zeitarbeitsfirmen umgangen werden und Zeitarbeiter machen von ihren Rechten nicht Gebrauch bzw. wissen über ihre Rechte nicht Bescheid und müssen sich Unregelmäßigkeiten von Zeitarbeitsfirmen gefallen lassen. Durch den Probemonat besteht weiters die Gefahr für Arbeitnehmer, fristlos gekündigt zu werden, wenn die Zeitarbeitsfirma doch keinen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften hat. Personalüberlassungsfirmen nutzen die 14-tägige Kündigungsfrist um den Personalstand der Auftragslage anzupassen. Arbeitskräfte werden kurzfristig gekündigt und später wieder eingestellt (Sacherer, 2001).

Sacherer (2001) findet es sinnvoll, die Kündigungsfrist für den Überlasser zumindest auf einen Monat auszuweiten. Eine längere Frist könnte Überlasser daran hindern, durch Kündigungen Auslastungsschwankungen auszugleichen und sich Kosten für Stehzeiten seiner Arbeitnehmer zu sparen. Sacherer (2001) schlägt weiters vor einen Kollektivvertrag für Leiharbeiter einzuführen. Auch sollten Betriebsräte in den Personalüberlassungsfirmen gefördert werden, welche als „Schnittstelle zwischen Unternehmensführung und Zeitarbeitern zur Vereinheitlichung der Lohn – und Arbeitsbedingungen beitragen können und den Betriebsablauf auf seine Rechtmäßigkeit hin prüfen“ (Sacherer, 2001, S. 209). Die Betriebsräte könnten auch Arbeitnehmer über ihre Rechte aufklären. Zentrale Anlaufstellen für Zeitarbeiter beim AMS, Arbeiterkammer oder ÖGB könnten Arbeitnehmer beraten und aufklären und schwarze Schafe unter den Überlassern abschrecken, rechtswidrige Verträge aufzusetzen und gesetzliche Vorschriften zu umgehen.

Storrie (2002) fordert Gleichberechtigung im Arbeitsrecht und gleiche Arbeitssicherheit für Zeitarbeiter wie für andere Beschäftigungsformen sowie unbefristete Verträge. Wenn objektive Gründe vorliegen, sollen befristete Verträge möglich sein. Er fordert gleiche Arbeitsbedingungen und gleiche Bezahlung für Zeitarbeiter in den Beschäftigerfirmen (Storrie, 2002).

Juffinger (2000) fordert Aufklärung von Zeitarbeitern als auch Zeitarbeitgebern bezüglich Stehzeiten und der Einhaltung von Kündigungsfristen. Sie fordert Qualifizierungsmaßnahmen bei Stehzeiten. In den Niederlanden müssten Zeitarbeitsfirmen einen bestimmten Betrag ihres Umsatzes in einen Fonds einzahlen. Diese Gelder werden für Schulungen verwendet.

Feldman, Doerpinghaus und Turnley (1995) betonen, dass es für das Management von enormer Wichtigkeit sei, verschiedene Typen von Zeitarbeitern und deren Motive zu verstehen. Man sollte diesen Angestellten ehrliche Aussichten über Länge und Natur der Jobs machen. Zeitarbeitsfirmen machen leere Versprechungen und geben ihren Angestellten falsche Hoffnungen übernommen zu werden. Zeitarbeiter bekommen oft keine genauen Anweisungen über ihre Aufgaben, relevante Prozedere oder Anlagen (Feldman et al., 1995).

5.3. Für wen kommt Zeitarbeit in Frage? - Eine Typologie von Zeitarbeitern

Basierend auf der Current Population Survey (CPS) aus dem Jahre 1995 beschreibt Polivka (1996a) „contingent workers“ als eher weiblich, schwarz, unter 25 Jahren und eher in Schulen eingeschrieben als „noncontingent workers“. „contingent workers“ sind eher in den Branchen Dienstleistung und Konstruktion anzutreffen. Entgegen dem Stereotyp, dass „contingent workers“ nieder qualifiziert sind, fand man heraus, dass es eine weite Bandbreite an Tätigkeiten gibt (Polivka, 1996a). Conley (2003) stellt fest, dass Zeitarbeit überproportional sozial benachteiligte Gruppen betrifft. Daten dieser Umfrage stammen aus einer qualitativen Studie in sozialen Einrichtungen und Unterrichtsdepartments von zwei lokalen Behörden und Unterrichtsbehörden. In welchem Land die Umfrage durchgeführt wurde, wird aus diesem Artikel nicht klar. Die größte Anzahl an Zeitarbeitern ist in öffentlicher Administration, Unterricht und Gesundheit angestellt. Es ist ein höheres Auftreten an Zeitarbeit in lokalen Behörden anzutreffen, unter Frauen (14 %), jungen Arbeitern (25 %), behinderten Menschen (17 %) und ethnischen Gruppen (15 %). Frauen, junge Menschen und Einwanderer sind eher in prekären Arbeitsverhältnissen anzutreffen. Frauen sind eher als Männer in geringfügigen, prekären Jobs zu finden. Frauen sind in Positionen mit niedrigerem Status mit kurzer Dauer und schlechten Bedingungen beschäftigt (Conley, 2003). Große Firmen nutzen Zeitarbeiter öfter als kleine Firmen. Die Verteilung über Branchen variiert in den Ländern (Stener Pedersen, Bo Hansen & Mahler, 2004).

Baum (1996) unterteilt Zeitarbeiter in zwei Gruppen: jene, die kurzfristig arbeiten wollen, und jene, die langfristig einen Job suchen. Auch Von Hippel, Mangum, Greenberger, Heneman & Skoglund (1997) unterscheiden zwei Typen von Zeitarbeitern: temporary temporaries (70 %), die eine permanente Anstellung suchen, und die, die keine permanente Anstellung suchen, die sogenannten permanent temporaries (30 %).

Zu den Zeitarbeitern die kurzfristig arbeiten wollen zählt Baum (1996):

- Personen, die eine fixe Arbeitsstelle in Aussicht haben und bis dahin die Zeit überbrücken wollen
- Studenten und Schüler, die in den Ferien Geld verdienen wollen
- Hausfrauen, die etwas dazu verdienen wollen, aber keinen fixen Arbeitsplatz brauchen
- Mütter, die nur halbtags oder zeitweise arbeiten können

Personen, die langfristiges Arbeitsinteresse haben:

- Jemand, der entlassen wurde und sehr schnell eine neue Arbeit braucht
- Leute, die sowieso nur einen befristeten Arbeitsvertrag hatten
- Schulabgänger, die noch keine fixe Stelle gefunden haben
- Jemand, der selbst gekündigt hat und sich umorientieren will
- Wiedereinsteiger, die ihre Branchenkenntnisse auffrischen wollen und sich nach einer fixen Stelle umsehen wollen, z.B. nach einem Auslandsaufenthalt oder nach der Kindererziehung
- Leute, die aufgrund persönlicher Umstände in einen anderen Ort ziehen und sehr schnell Geld verdienen müssen (Baum, 1996).

Baum (1996) merkt an, dass extrovertierte Menschen es leichter haben mit den wechselnden Situationen umzugehen. Offene und lebhaftere Menschen, die anpacken können, sich durchfragen und auch einstecken können haben es sicher leichter als introvertierte Personen. Der Wille dazuzulernen erleichtert Zeitarbeit ebenfalls.

Hofer (1991) ermittelte als verdeckter Leiharbeiter in verschiedenen Zeitarbeitsfirmen. Aufgrund der zahlreichen Erfahrungen differenzierte Hofer vier verschiedene Grundtypen von Zeitarbeitern. Den typischen Leiharbeiter gibt es nicht. Unterscheidungsmerkmal zwischen den vier Typen ist bei Hofer (1991) die Beschäftigungsdauer: Typ A ist kurzfristig, Typ B mittelfristig, Typ C und Typ D sind langfristig in Zeitarbeitsfirmen angestellt.

Typ A sieht Zeitarbeit als Übergangslösung zu einer fixen Anstellung. Er möchte Arbeitslosigkeit überbrücken. Dieser Typ kommt am häufigsten vor unter Zeitarbeitern und ist zwischen 20 und 25 Jahren alt. Häufig kommt dieser Typ aufgrund von Unterbrechungen in seiner Karriere zur Zeitarbeit. Gründe für diese Unterbrechungen sind: Kündigung, Aufenthalte im Gefängnis und im Ausland, Schwangerschaft und Kinderbetreuung. Als Aushilfskraft versucht er sich wieder in den normalen Arbeitsprozess zu integrieren und lernt dabei viele verschiedene Beschäftigerbetriebe kennen, von denen er sich erhofft übernommen zu werden. Die Aufenthaltsdauer dieses Typs in der Zeitarbeitsfirma beträgt selten mehr als einen Monat. Häufig kommt er durch Zeitungsinserate zu Zeitarbeit. Er präferiert ein Beschäftigungsverhältnis beim Beschäftiger aufgrund besserer Lohn- und Arbeitsbedingungen. Der Großteil aller Zeitarbeiter entspricht dem Typ A, der Zeitarbeitsfirmen als Übergangslösungen zu einer „richtigen“ Firma ansieht (Hofer, 1991).

Typ B ist auf Zeitarbeitsfirmen angewiesen und hat es auch nicht so eilig die Zeitarbeitsfirma zu verlassen, dennoch ist sein Aufenthalt beschränkt. Typ B findet längere Zeit keine Arbeitsstelle und kommt deshalb zur Zeitarbeit. Dieser Typ weist eine größere Arbeitszufriedenheit auf als Typ A. In diese Gruppe fallen Jugendliche, die vor dem Präsenzdienst stehen, oder nach der Schule keine Lust haben ein normales Arbeitsverhältnis einzugehen. Außerdem verdienen sie bei der Zeitarbeit oft besser als ihre jugendlichen Kollegen, die eine Lehre machen. Fehlende Berufserfahrung und Arbeitsbewusstsein führen dazu, dass sie ihre Rechte nicht einfordern und Wartezeiten anstandslos hinnehmen. Auch ungelernte Arbeiter und gesundheitlich geschädigte Arbeiter werden dieser Gruppe zugeordnet. Dieser Typ hat zwar keinen regelmäßigen Arbeitseinsatz, jedoch wenn er arbeitet, dann zeigt er sehr hohen Leistungswillen. In dieser Gruppe findet man auch viele Frauen, die auf variable Arbeitszeiten angewiesen sind, um neben Familie und Haushalt etwas dazuverdienen zu können. Typ B ist also ein eher zufriedener Zeitarbeitstyp. Er hat seinen persönlichen Freiraum und kann je nach Lust und Laune arbeiten. Später will jedoch auch dieser Typ einer regelmäßigen Beschäftigung nachgehen. Er hält sich von einigen Monaten bis zu drei Jahren in der Leiharbeitsfirma auf (Hofer, 1991).

Typ C ist auf Zeitarbeit angewiesen, weil er keine Möglichkeiten mehr hat ein normales Beschäftigungsverhältnis zu finden. In diese Gruppe fallen Facharbeiter die ehemals gut verdienten, deren Beruf sich jedoch nicht für Schwarzarbeit eignet. Sie ziehen es vor Unterstützung vom Staat in Anspruch zu nehmen und durch Zeitarbeit die Differenz zu ihrem ursprünglichen Einkommen auszugleichen. Auch Tagelöhner die gepfändet werden lassen sich sozial versichern und sind mit einem offiziell geringen Einkommen zufrieden, denn ein höheres würde gepfändet werden. Inoffiziell können sie unter Umständen noch etwas dazuverdienen. Arbeiter mit einer beschädigten Identität, wie Alkoholiker, Obdachlose oder jene mit gesundheitlichen Dauerschäden werden auch dieser Gruppe zugeordnet. Typ C ist abhängig von Zeitarbeit, er kann sich ein Pochen auf Zusatzleistungen nicht erlauben. Einerseits ist er froh überhaupt eine Arbeit zu haben, die sich auf seine speziellen Umstände einstellt, andererseits ist er abhängig (Hofer, 1991).

Typ D arbeitet eher längerfristig in Zeitarbeitsfirmen und sein Verdienst unterscheidet sich maßgeblich von den bisher genannten Typen. In diese Gruppe fallen gut ausgebildete Fachkräfte, die in der Zeitarbeit mehr verdienen als in normalen Arbeitsverhältnissen. Diese Arbeiter kontrollieren ihre Lohnzettel genau, er ist auf den Überlasser nicht angewiesen. Er kann jederzeit zu einem anderen Überlasser oder in eine Nicht-Leihfirma wechseln. Das entscheidende Motiv des Typs D ist das Geld. Er nimmt unregelmäßige Arbeitszeiten, weite Fahrten und längeres

getrennt Sein von seiner Familie des Geldes wegen in Kauf. Aufgrund seines guten Einkommens und seiner Qualifikation genießt er im Beschäftigterbetrieb meist auch hohes Ansehen (Hofer, 1991).

Beschäftigungsmöglichkeiten von Typ A nehmen zu (Fachkräfte im Büro- und IT-Bereich) während Spezialisten (Typ D) schwierig einzusetzen sind. Aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktlage herrscht ein Mangel an Spezialisten, somit können diese auch attraktivere Beschäftigungsverhältnisse als Zeitarbeit wählen. Der Großteil der Arbeitskräfte unter den Zeitarbeitern sind dem Typ B und C zuzurechnen, Angestellte entsprechen meist dem Typ A (Wroblewski, 2001).

5.4. Wie unterscheiden sich Zeitarbeiter vom Stammpersonal?

Zeitarbeiter sind weniger zufrieden als fix Angestellte, besonders jene für die Zeitarbeit eine Notlösung darstellt (Galais & Moser, 2001). Hall (2006) führte eine Studie in Australien in der Industriebranche durch. Er verglich Einstellungen und Präferenzen von Zeitarbeitern mit direkt Angestellten und fand heraus, dass Zeitarbeiter nicht zufriedener mit der Flexibilität sind als reguläre Arbeiter. Sie sind weniger zufrieden mit der Arbeitssicherheit, dem Einsatz ihrer Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, Autonomie und Einfluss in der Arbeit als direkte Angestellte.

Parker, Griffin, Sprigg und Wall (2002) untersuchten in einer Längsschnittstudie mit zwei Messzeitpunkten Zeitarbeiter und permanent Beschäftigte in Großbritannien. Zeitarbeiter empfanden weniger Arbeitssicherheit und weniger Mitspracherecht bei Entscheidungen, was wiederum negative Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung hatte. Jene Zeitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis sich in ein permanentes gewandelt hat, entwickelten mehr Arbeitssicherheit. Andererseits hatten Zeitarbeiter weniger belastende Rollenanforderungen, man kann sagen, sie wurden von stressigen Anforderungen und Erwartungen geschont. Zusammenfassend hatten Zeitarbeiter weniger Arbeitsbelastung als fix Angestellte (Parker et al., 2002). Auch Stener Pedersen, Bo Hansen und Mahler (2004) finden als positiven Aspekt, dass Zeitarbeiter weniger Stress als reguläre Arbeitnehmer haben und weniger an Rücken- und Muskelschmerzen leiden. Sie unterscheiden sich nicht von permanent Beschäftigten hinsichtlich Krankenständen und Ermüdung (Stener Pedersen et al., 2002).

De Cuyper und De Witte (2006) verglichen Zeitarbeiter mit permanent Beschäftigten. Es wurde ersichtlich, dass Autonomie keinen Einfluss auf Arbeitszufriedenheit und Organizational Commitment von Zeitarbeitern hat. Arbeitsbelastung war ebenfalls nicht mit Lebenszufriedenheit von Zeitarbeitnehmern verbunden, während sie bei permanent Beschäftigten in Zusammenhang standen. Permanente Beschäftigung wurde mit höherer Arbeitsauslastung assoziiert. Wenig Autonomie, reduzierte Arbeitszufriedenheit und Organizational Commitment von permanent Beschäftigten. Diese Effekte wurden nicht für Lebenszufriedenheit und Leistung gefunden (De Cuyper & De Witte, 2006).

Direkt angestellte Personen geben eher an, dass ihre Fähigkeiten eingesetzt werden als Zeitarbeiter. Zeitarbeiter müssen sich seltener neue Fähigkeiten aneignen und geben seltener an, dass ihr Job schwierig und komplex wäre. Nur eine Minderheit der Zeitarbeiter gibt an fair bezahlt zu werden. Die Unzufriedenheit der Zeitarbeiter kann auf den niedrigeren Berufsstatus

zurückgeführt werden, weniger auf den Zeitarbeitsstatus. Dieser Berufseffekt reflektiert auf beschränkte Fähigkeiten, schlechte Bezahlung und wenig Autonomie. Zeitarbeiter haben mehr Freiheiten als direkt Angestellte, was die Zeiteinteilung ihrer Arbeit betrifft (Hall, 2006). Garsten (1999) schreibt, dass bei bestimmten Events oder in besonderen symbolischen Bereichen der Unterschied zwischen Zeitarbeitern und Stammpersonal zum Vorschein kommt. Zeitarbeiter müssen mit ihrem grenzwertigen Status klar kommen, Individualisierung, Ausschluss aus dem stützenden Netzwerk, Strukturen und die eigenständige Planung ihrer Karriere kommen noch dazu (Garsten, 1999).

„Contingent workers“ (englischer Begriff für Zeitarbeiter) zeigen weniger Organizational Citizenship Behavior (OCB)² als reguläre Arbeiter (Van Dyne & Ang, 1998; Chambel & Castanheira, 2006). Sie erwarten weniger von ihren Arbeitgebern als reguläre Angestellte. Ebenso zeigen diese weniger affektives Commitment. Hingegen hängen in der Stichprobe der contingent workers diese drei Variablen stärker zusammen, d.h. wenn contingent workers positive Einstellungen zum Unternehmen haben, dann zeigen sie mehr OCB (Van Dyne & Ang, 1998).

Kalleberg (2000) suggeriert, dass die Produktivität von Zeitarbeitern geringer ist als jene von permanent Beschäftigten, weil diese erst eingelernt werden müssen.

Chambel und Castanheira (2006) bestätigen, dass Zeitarbeiter weniger sozial-emotionalen Anreiz von der Firma erhalten wo sie eingesetzt werden. „Direct-hire temporary workers“ hingegen konnten einen „psychological contract“³ mit sozial-emotionalen Komponenten aufbauen. Der psychologische Kontrakt hatte einen direkten positiven Einfluss auf das Rollenverhalten von „direct-hire temporary workers“. Es ist also durchaus möglich, dass auch übernommene Zeitarbeiter einen solchen psychologischen Kontrakt aufbauen, der sich nicht von jenem von Stammarbeitern unterscheidet und somit einen wichtigen Beitrag zum Verhalten innerhalb der Organisation leistet. Der psychologische Kontrakt von herkömmlichen Zeitarbeitern hingegen unterscheidet sich sehr wohl, sie haben weniger sozial-emotionale Komponenten und mehr ökonomische (Chambel & Castanheira, 2006).

Pearce (1993) verglich Vertragsarbeiter mit fix Angestellten einer Firma. Zu Vertragsarbeitern zählen hier Krankenschwestern, Berater und Büroangestellte sowie Techniker in Werkstätten. Die Vertragsarbeiter wurden durchschnittlich 17 Monate an denselben Beschäftiger überlassen. Es stellte sich heraus, dass Vertragsarbeiter sich selbst mehr Extrarollenverhalten zuschreiben als fix Angestellte. Die zwei Gruppen unterschieden sich nicht hinsichtlich Commitment.

² OCB bezeichnet nach Organ (1988, zitiert nach Staufenbiel & Hartz, 2000, S. 73) „Verhalten, das zur Produktivität einer Organisation beiträgt, dessen Ausführung aber, da formal nicht vorgeschrieben, im Ermessen der Mitarbeiter liegt.“

³ „Psychological contracts are individual beliefs in a reciprocal obligation between the individual and the organization.“ (Rousseau, 1989, S. 121)

Fix Angestellte, die mit Vertragsarbeitern zusammenarbeiteten zeigten mehr Abhängigkeit von Kollegen als Gruppen mit nur fix Angestellten. Fix Angestellte die mit Vertragsarbeitern zusammenarbeiten zeigen weniger Vertrauen in das Unternehmen als Personen, die in Gruppen mit nur fix Angestellten arbeiten. Die Gruppenzusammensetzung, so wie der Prozentteil der „contingent workers“ beeinflussen Einstellungen und Verhalten (Pearce, 1993).

Zusammenfassend sind Zeitarbeiter weniger zufrieden als fix Angestellte und empfinden weniger Arbeitssicherheit und weniger Mitspracherecht bei Entscheidungen. Die Unzufriedenheit der Zeitarbeiter kann auf den niedrigeren Berufsstatus zurückgeführt werden. Vertragsarbeiter schreiben sich selbst mehr Extrarollenverhalten zu als fix Angestellte. Andererseits haben Zeitarbeiter weniger belastende Rollenanforderungen und weniger Stress als reguläre Arbeitnehmer. Zeitarbeiter haben mehr Freiheiten wann sie ihre Arbeit verrichten als direkt Angestellte.

„Contingent workers“ zeigen weniger Organizational Citizenship Behavior (OCB) als reguläre Arbeiter. Sie erwarten weniger von ihren Arbeitgebern als reguläre Angestellte. Ebenso zeigen Zeitarbeiter weniger affektives Commitment. Die Produktivität von Zeitarbeitern ist geringer als jene von permanent Beschäftigten, weil diese erst eingelernt werden müssen. Zeitarbeiter erhalten weniger sozial-emotionalen Anreiz von der Firma. Der psychologische Kontrakt von Zeitarbeitern unterscheidet sich, sie haben weniger sozial-emotionale Komponenten und mehr ökonomische.

5.5. Forschung zur Heterogenität von Zeitarbeitern

De Cuyper, De Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti und Schalk (2007) führen als Grund für die vielen verschiedenen Ergebnisse bisheriger Studien zu Zeitarbeit die fehlende Berücksichtigung der Heterogenität unter Zeitarbeitern an und empfehlen für zukünftige Forschungsvorhaben verstärkt Heterogenität zu berücksichtigen. Burgess und Connell (2006) betonen, dass bei Zeitarbeitern viele Unterschiede in Fähigkeiten, demografischen Merkmalen und Gründen für Zeitarbeit bestehen.

In diesem Kapitel wird auf Unterschiede zwischen Zeitarbeitern in Bezug auf Bildung, Geschlecht, Geografie, Weiterbildung, Arbeitszufriedenheit, Commitment, Freiwilligkeit, Motive und Leistung eingegangen.

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Bildungsniveau

Marler, Barringer und Milkovich (2002) untersuchten zwei Typen von Zeitarbeitern: Traditionelle und boundaryless (ungebundene) Zeitarbeiter. Sogenannte ungebundene Karrieren zeichnen sich durch die Aufweichung organisationaler und beruflicher Grenzen aus. Karrieren werden durch wechselnde Organisationen und Tätigkeitsfelder bestimmt, früher hingegen waren Karrieren auf ein Unternehmen oder ein Berufsbild beschränkt. Damit geschieht eine Abkehr vom Unternehmen hin zum Individuum (Galais, 2004). Traditionelle Arbeiter repräsentieren den typischen Zeitarbeiter mit begrenzten Fähigkeiten, auf der Hoffnung nach einem normalen Beschäftigungsverhältnis. Die Karriere von ungebundenen Zeitarbeitern besteht aus Projekten die unter anderem durch die Zeitarbeitsagentur arrangiert werden (Marler et al., 2002).

Defillippi und Arthur (1994) beschreiben, dass innerhalb von Organisationen die herkömmlichen stabilen Karrierewege eliminiert wurden, was nicht heißen soll, dass keine Aufstiegsmöglichkeiten mehr bestehen. Atypische Karrierewege bieten so manche Gelegenheiten, die über die Grenzen von Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb einer Organisation hinausgehen. Solche Karrierewege werden als boundaryless careers definiert (Defillippi & Arthur, 1994).

Cohany (1996) fasst zusammen, dass unabhängige Auftragnehmer meistens einen hohen Bildungsstatus und hohe Arbeitssicherheit haben. Zeitarbeiter und Arbeiter auf Abruf haben eher einen niedrigeren Bildungsstatus und wenig Arbeitssicherheit (Cohany, 1996; Cohany, 1998).

Nach Marler et al. (2002) determinieren Freiwilligkeit und Präferenzen die Zufriedenheit mit Zeitarbeit. Traditionelle Zeitarbeiter weisen weniger Präferenz für Zeitarbeit auf als ungebundene Zeitarbeiter. Galais (2003) konnte jedoch keinen Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Motiven finden. Marler et al. (2002) postulieren, dass traditionelle Zeitarbeiter geringen

Bildungsstatus haben und ungebundene Zeitarbeiter mit ihren Jobs und ihren Löhnen zufriedener sind als traditionelle Zeitarbeiter. Auch Ellingson, Gruys und Sackett (1998) konnten einen positiven Zusammenhang zwischen Ausbildung sowie Erfahrung und der Zufriedenheit mit Zeitarbeit finden. Feldman et al. (1995) belegen hingegen, dass hoch qualifizierte Zeitarbeiter weniger zufrieden sind und sich selbst eher als unterbeschäftigt einschätzen.

Andrasch (2006) untersuchte Unterschiede bezüglich Rollenverständnis und Einstellungen zwischen Zeitarbeitern und Stammpersonal. Die Zeitarbeiter dieser Stichprobe waren großteils hoch qualifiziert, sogar höher als die Stammebelegschaft. Je höher das Bildungsniveau der Zeitarbeiter, desto weniger stimmen sie folgenden Einschätzungen zu:

- „Einschätzung der Möglichkeit Initiative und Eigenständigkeit am Arbeitsplatz einzubringen
- Einschätzung, ob die verrichtete Arbeit anregend und herausfordernd ist
- Einschätzung der Sinnhaftigkeit der verrichteten Arbeit“ (Andrasch, 2006, S. 96).

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Geschlecht

Frauen zeigten in der Untersuchung von Feldman, Doeringhaus und Turnley (1995) mehr Zufriedenheit und Motivation als Männer. Frauen waren auch eher freiwillig als Zeitarbeiterinnen tätig und hofften eher weniger auf ein fixes Arbeitsverhältnis als Männer. Verheiratete Zeitarbeiter arbeiteten eher freiwillig, waren zufriedener und zeigten mehr Commitment ihren Jobs gegenüber als Singles. Ältere Zeitarbeiter waren motivierter und fester gebunden als jüngere und arbeiteten auch eher freiwillig (Feldman et al., 1995). Auch Ellingson et al. (1998) konnten zeigen, dass Frauen höhere Arbeitszufriedenheit haben als Männer.

Marler und Moen (2005) untersuchten Geschlechtsunterschiede bei Zeitarbeitern. Als Grundlage der Studie diente die CPS (Current Population Survey, Februar 1995) und die Contingent Work Supplement aus dem Jahre 1997. Die CPS ist eine Umfrage, in der Haushalte mit Menschen mit alternativen Beschäftigungsformen befragt werden. Die CPS ist eine monatliche Umfrage vom Bureau of the Census for the Bureau of Labor Statistics (BLS) und dient als Quelle für offizielle Statistiken der Regierung. Marler und Moen (2005) konnten bestätigen, dass Frauen einen Job in einem Zeitarbeitsunternehmen mehr als Männer bevorzugen, was auf die Tatsache zurückgeführt wird, dass Frauen nicht primär für das Familieneinkommen verantwortlich sind, sondern eher Arbeit und Kindererziehung unter einen Hut bringen wollen. Zeitarbeiterinnen sind jünger als Zeitarbeiter, arbeiten eher Teilzeit und haben höhere Familieneinkommen als Männer. Die Geschlechtsunterschiede in der Präferenz sind allerdings nicht mit traditionellen Familienrollen verbunden. Frauen geben eher familiäre Gründe für Zeitarbeit an, während Männer eher arbeitsbezogene Gründe nannten. Weibliche Zeitarbeiter sind eher in weiblich dominierten

Berufen zu finden als Frauen in regulären Arbeitsverhältnissen. Zeitarbeiterinnen werden öfter in Bürojobs eingesetzt als traditionelle Arbeiterinnen. Verheiratete Zeitarbeiterinnen sind gegenüber atypischen Beschäftigungsformen aufgeschlossener als ihre männlichen Kollegen. Kleinkinder senken die Wahrscheinlichkeit einer Bevorzugung von Zeitarbeit (Marler & Moen, 2005).

In der Untersuchung von Feldman et al. (1995) stellte sich heraus, dass Frauen häufiger freiwillig Zeitarbeiten als Männer. Galais (2003) konnte jedoch keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Freiwilligkeit bzw. auf die Nennung von Push- und Pull-Motiven feststellen. Frauen sehen Zeitarbeit stärker als Sprungbrett in eine Festanstellung als Männer. Galais (2003) konnte interessante Befunde über das Alter von Zeitarbeitern sammeln. Ältere Zeitarbeiter nennen meistens Push-Motive. Sie sehen Zeitarbeit zwar als Notlösung, begreifen sie aber auch als Chance (Galais, 2003).

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich geografischer Gesichtspunkte

Ang, Van Dyne und Begley (2003) untersuchten Unterschiede zwischen ausländischen und inländischen hochqualifizierten technischen Angestellten. Sie verglichen Angestellte aus einem anderen Land mit einem Zeitarbeitsvisum mit fix Angestellten in einem großen Unternehmen in Singapur. Die Arbeitsleistung ist bei jenen die keinen Wohnsitz im Beschäftigungsland haben niedriger. Organizational Citizenship Behavior (OCB) ist ebenfalls niedriger bei Arbeitern aus dem Ausland. Ausländische Angestellte schätzten die distributive Gerechtigkeit geringer ein als lokale Angestellte. Es wurden keine Differenzen in der prozeduralen Gerechtigkeit und Arbeitszufriedenheit aufgrund der Herkunft gefunden (Ang et al., 2003).

Conley (2003) untersuchte Zeitarbeit im öffentlichen Sektor. Zeitarbeiter am Land hatten gleichen Zugang zu Beihilfen und gleiche Arbeitssicherheit wie Zeitarbeiter in der Stadt. Zeitarbeitsverträge schaffen Möglichkeiten von sexueller und rassistischer Diskriminierung und Belästigung. Zeitarbeiter sind von gesetzlicher und politischer Gleichberechtigung ausgeschlossen, was Andersbehandlung und Diskriminierung ermöglicht (Conley, 2003).

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Weiterbildung

Finegold, Levenson und Van Buren (2005) untersuchten berufliche Aus- und Weiterbildung von Zeitarbeitern. Weniger als 25 Prozent nehmen an Trainings teil. Weniger als der Hälfte der befragten Zeitarbeiter wurde ein Training angeboten und wiederum die Hälfte nahm es auch in Anspruch. Gebildeten und erfahrenen Arbeitern werden eher Trainings angeboten, aber wenig ausgebildete nehmen eher am Training teil, falls es ihnen angeboten wird, und investieren auch mehr Zeit. Büroarbeiter, die an Trainings teilgenommen hatten, waren ein Jahr nach der Befragung noch eher in der Zeitarbeitsfirma beschäftigt und erfuhren signifikant mehr

Lohnerhöhungen, wobei ein Training bei körperlichen Arbeitern (blue-collar workers) keinen Effekt auf Lohnerhöhung zeigte. Alle Zeitarbeiter assoziieren Training on the job mit Lohnerhöhung. Karriereorientierung steht in Beziehung mit Trainingsaktivität: diejenigen, die längerfristig Zeitarbeiten wollen, nehmen eher am Training teil als jene, die Zeitarbeit als kurzfristige Anstellung sehen. Diese Beziehung trifft jedoch nicht auf körperliche oder professionelle / technische Zeitarbeiter zu. Ungeachtet der Karriereplanung, werden jenen, die besonderes Engagement zeigen eher Trainings angeboten, und sie nehmen auch eher daran teil. Ungeachtet der Karriereorientierung ist das Trainingsangebot positiv mit der Bindung des Arbeiters an die Agentur verbunden (Finegold et al., 2005).

Von Hippel et al. (1997) empfehlen Zeitarbeitsfirmen, dass Aufgabenvielfalt, strukturierte Aufgaben, und Weiterbildungsmöglichkeiten Commitment und Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitern steigern könnten. Viele Zeitarbeitsfirmen bieten Trainings an, der Fokus sollte aber auf den Erwerb neuer Fähigkeiten gelegt werden, da die Arbeiter zum Teil in sehr anspruchsvollen Positionen eingesetzt werden.

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Arbeitszufriedenheit

Feldman et al. (1995) untersuchten Zeitarbeiter in verschiedenen Überlasserfirmen. Zeitarbeiter, für die dieser Job eine Notlösung darstellt, sind weniger zufrieden als Zeitarbeiter, die bewusst diese Form der Beschäftigung wählen. Zeitarbeiter, die länger überlassen werden zeigen mehr Arbeitszufriedenheit (Ellingson et al., 1998; Feldman et al., 1995). Zeitarbeiter, die entsprechend ihrer Qualifikationen eingesetzt werden sind zufriedener (Galais, 2003; Feldman et al, 1995).

Forde und Slater (2006) mussten feststellen, dass die befragten Agenturarbeiter in ihrer Studie mit sehr vielen Aspekten von Agenturarbeit unzufrieden sind, woraus wenig Commitment und hohe Angst resultieren. De Cuyper und De Witte (2006) postulieren jedoch, dass Angaben von Zeitarbeitern bezüglich ihrer Zufriedenheit nicht so stark von Arbeitscharakteristiken abhängen wie bisher angenommen. Antworten von Zeitarbeitern hängen davon ab was sie als stressig empfinden, vielleicht aufgrund ihrer Erwartungen und welche Resultate sie ins Auge fassen.

Andrasch (2006) konnte eine Korrelation zwischen Beschäftigungsdauer und „der Einschätzung der Möglichkeit Initiative und Eigenständigkeit am Arbeitsplatz einzubringen und der Einschätzung, ob die verrichtete Arbeit anregend und herausfordernd ist“ (Andrasch, 2006, S. 96) bei Zeitarbeitern feststellen. Je länger die Beschäftigungsdauer bei demselben Einsatzunternehmen ist, desto eher werden die beiden Aussagen bejaht. „Zeitarbeiter schätzen somit die Möglichkeit, sich größere Freiräume mit steigender Beschäftigungsdauer einzurichten, höher ein.“ (Andrasch, 2006, S. 97). Es kann angenommen werden, dass mit steigender Eigenständigkeit und mehr Freiräumen die Arbeitszufriedenheit zunimmt.

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Commitment

Eine zentrale Rolle in der Forschung spielen die erhöhte Belastung und das Commitment von Zeitarbeitern (Parker, Griffin, Sprigg & Wall, 2002; Ellingson, Gruys & Sackett, 1998). Ellingson et al. (1998) gehen der Frage nach, wie sehr sich externe Mitarbeiter an das Unternehmen binden und eine Beziehung dazu aufbauen, obwohl sie nach einer gewissen Dauer wieder aus dem Unternehmen ausscheiden werden. Für das Unternehmen ist es wünschenswert, dass die Mitarbeiter organisationales Commitment entwickeln, sich mit dem Unternehmen, seinen Werten und Zielen identifizieren, sich dafür einsetzen und loyal sind (Mowday, Porter & Steers, 1979). Für den Zeitarbeiter selbst ist es besser wenig Bindung aufzubauen, weil dann die Trennung weniger schwer fällt.

Von Hippel et al. (1997) und Galais (2003) konnten bestätigen, dass die Bereitschaft sich zu binden wesentlich davon abhängt, ob Zeitarbeit als Chance auf ein normales Beschäftigungsverhältnis angesehen wird. Jene Zeitarbeiter, die Zeitarbeit nicht als solche Chance auffassen, sind nicht bereit sich zu binden, wahrscheinlich aus dem Grund sich spätere Enttäuschungen zu ersparen. Von Hippel et al. (1997) konnten keine Unterschiede in der Bindung gegenüber der Zeitarbeitsfirma erkennen. Je zufriedener die Zeitarbeiter mit ihren Supervisoren sind, desto eher binden sie sich an den Beschäftigerbetrieb. Wenn Zeitarbeiter keine Aussicht auf einen anderen Job als in der Zeitarbeit haben, binden sie sich an ihre Zeitarbeitsfirma, nicht aber an den Beschäftigerbetrieb. Die Abwechslungsvielfalt und die Möglichkeit seine Fähigkeiten auszubauen haben einen positiven Einfluss auf das Commitment zur Zeitarbeitsfirma und zum Beschäftiger als auch auf die Arbeitszufriedenheit. Zufriedenheit beeinflusst Commitment zur Zeitarbeitsfirma (Von Hippel et al, 1997).

Gossett (2001) untersuchte in ihrer Dissertation die Identifikation von Zeitarbeitern. Sie fand heraus, dass Zeitarbeiter sich mit dem Beschäftigerbetrieb oder mit der Zeitarbeitsfirma identifizieren. Sie erleben dabei nicht zwei getrennte, sondern eher zwei unterschiedliche Arten von Identifikation die man verknüpfen kann. Zeitarbeiter sehen den Beschäftigerbetrieb als wichtigeres Zielobjekt als die Zeitarbeitsfirma, weil sie dort die meiste Zeit verbringen und auch dort Kontakte zu anderen Mitarbeitern knüpfen können (Gossett, 2001).

Galais (2003) konnte erheben, dass die befragten kaufmännischen Zeitarbeitnehmer insgesamt recht zufrieden waren. Allerdings sind Zufriedenheit und Commitment gegenüber dem Einsatzunternehmen signifikant höher als gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen. Sie konnte auch bestätigen, dass Commitment gegenüber dem Einsatzunternehmen und dem Zeitarbeitsunternehmen nicht zusammenhängen. Jene Zeitarbeitnehmer, die Commitment aufgebaut haben, erleben den Wechsel von Einsatzunternehmen als Stressor und Verlust, während jene die wenig Commitment aufgebaut haben besser damit umgehen können. Galais (2003) findet auch heraus, dass

Zeitarbeitnehmer die ein hohes Commitment zum Einsatzunternehmen aufbauen eher übernommen werden. Noventa (2001) ist der Meinung, dass sich ein Zeitarbeiter umso mehr an den Überlasser bindet, je eher dieser die individuellen Bedürfnisse und Wünsche der Zeitarbeiter bei der Zuteilung der Einsatzbetriebe berücksichtigt (Noventa, 2001).

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Freiwilligkeit

Krausz (2000) untersuchte kanadische Zeitarbeiter im Officesektor. Freiwillige Zeitarbeiter, die Zeitarbeit als Langzeitanstellung sehen, sind zufriedener und weniger gestresst. Unfreiwillige Zeitarbeiter bevorzugen Langzeitarrangements mit einem Unternehmen, während freiwillige Zeitarbeiter Abwechslung von kurzfristigen Anstellungen bevorzugen. Freiwillige Zeitarbeiter wollen weniger und kürzer an die Kundenfirma gebunden sein. Unfreiwillige Zeitarbeiter zeigen eine klare Präferenz für Stabilität und Kontinuität. Jene Zeitarbeiter, die langfristig Zeitarbeiten wollen präferieren kurzfristige Einsätze bei Beschäftigerfirmen.

Ellingson, Gruys und Sackett (1998) führen Motive auf zwei Faktoren zurück, nämlich freiwillige und unfreiwillige Motive. Freiwillige Motive und allgemeine Zufriedenheit hängen positiv zusammen, und sie hängen auch tendenziell positiv mit der Zufriedenheit mit Weiterentwicklungsmöglichkeiten zusammen. Unfreiwillige Motive korrelieren negativ mit der Zufriedenheit mit dem Einsatz, mit Weiterentwicklung, mit dem Gehalt, den Vorgesetzten und den Kollegen.

Feldman, Doerpinghaus und Turnley (1995) untersuchten 186 Zeitarbeitern in 7 verschiedenen Zeitarbeitsfirmen. Menschen die freiwillig Zeitarbeiten und entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden haben mehr positive Einstellungen gegenüber ihren Jobs. Leute, die einen permanenten Job suchen, sind weniger an ihren Job gebunden und weniger zufrieden mit der Bezahlung und der Agentur. Andererseits haben Temp-to-perms mehr positive Einstellungen zum Job (Feldman et al., 1995).

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Motive

Nach Noventa (2001) haben Zeitarbeiter folgende Ansprüche: „Selbstverwirklichung, eigen motivierter Einsatz von Arbeit, selbstbestimmte Lebensführung, Wahrung von Eigeninteressen und selektives Engagement in der Arbeitssphäre“ (Noventa, 2001, S. 105). Dem Einstieg in die Zeitarbeit, als biographischer Wendepunkt im Leben, sind Motive vorgelagert. Orientierungslosigkeit in der beruflichen Karriereplanung und berufliche Veränderungswünsche, bei denen der reibungslose Wechsel nicht möglich war, machen Personen für Zeitarbeit besonders offen und erreichbar. Das Bedürfnis die prekäre Lebenssituation zu lösen findet seinen Abschluss in der Annahme eines Zeitarbeitsjobs. Beim Einstieg in die Zeitarbeit wird fürs Hier und Jetzt eine Lösung gesucht. Zeitarbeiter suchen Autonomie und erwarten von ihren Überlassern Seriosität, respektvolle Mitarbeiterführung und eine professionelle Betreuung der Kundenbetriebe. Unabhängigkeit sowie die Förderung von praktischen, beruflichen und kommunikativen Fähigkeiten halten Zeitarbeiter. Anfangs wird Zeitarbeit oft als Überbrückung verstanden. Mit der Zeit entwickelt sich jedoch der Wille nach einer selbstbestimmten Lebensführung. Noventa beobachtet zwei typische Verläufe: ein Teil der Zeitarbeiter zeigt schon vor dem Einstieg in die Zeitarbeit ablehnende Verhaltensmuster gegenüber traditionellen Normen und Werten, beim anderen Teil führen erst Arbeitserfahrungen zur Veränderung und Offenheit hin zur Zeitarbeit. Die Bereitschaft zur Veränderung zeigt sich durch Diskontinuitäten der Berufsbiographie, durch Mobilität und durch Berufsunterbrechungen (Noventa, 2001).

Die häufigsten Gründe für Zeitarbeit sind nach Hall (2006) Flexibilität, Abwechslung, Hoffnung auf Festanstellung und der vierte Grund, der eher selten genannt wurde, ist, dass es einfacher ist sich bei einer Zeitarbeitsfirma zu bewerben als bei einem „normalen“ Unternehmen. Galais und Moser (2001) nennen Überbrückung von Arbeitslosigkeit und den beruflichen Wiedereinstieg als die am häufigsten genannten Motive von Zeitarbeitnehmern. Zeitarbeit stellt für viele Menschen den einzig möglichen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit dar. Das vorherrschende Ziel von Zeitarbeitnehmern ist die Übernahme durch das Einsatzunternehmen.

In der Karmasin Studie im Auftrag von www.wer-hat-wen.at (2008) in Österreich nannten 60 % Überbrückung von Arbeitslosigkeit oder Überbrückung wegen Wartezeit zu einem anderen Job als Hauptmotiv. 18 % wählten Zeitarbeit bewusst und für Studenten ist es eine gute Gelegenheit um sich etwas dazu zu verdienen.

Then (1978) untersuchte 170 Zeitarbeitnehmer nach ihren Motiven. Die vier am häufigsten erwähnten Motive sind:

- Der Wunsch nach beruflicher Veränderung, Flexibilität
- Der Wunsch soziale Kontakte zu knüpfen, neue Menschen und Kollegen kennenzulernen
- Berufliche Weiterbildung durch wechselnde Tätigkeiten
- Die Überbrückung einer bestimmten Zeitspanne (z.B. bis zum Antritt einer Festanstellung) (Then, 1987).

Polivka (1996b) analysiert Daten der Current Population Survey (CPS). 63,4 % der Zeitarbeiter würden einen anderen Arbeitgeber bevorzugen. 65 % geben ökonomische Gründe für Zeitarbeit an. Männer sind unzufriedener als Frauen, welche eher nichtökonomische Gründe angeben. Fast 20 % der befragten Frauen nennen Flexibilität und andere familiäre und persönliche Gründe (Polivka, 1996b).

Vordergründige Motive von Zeitarbeitern sind die Möglichkeit sich Fähigkeiten anzueignen und Erfahrung zu sammeln (Von Hippel, Mangum, Greenberger, Heneman, & Skoglund, 1997).

Ungefähr ein Drittel aller Befragten in der Studie von Von Hippel et al. (1997) schätzen die Abwechslung und Aufgabenvielfalt. Temporary temporaries verwenden Zeitarbeit um Erfahrung zu sammeln und um Unternehmen kennen zu lernen, ohne sich dabei binden zu müssen. Temporary temporaries wollen dreimal mehr als permanent temporaries Anschluss knüpfen und netzwerken. Permanent temporaries haben keine Zeit für einen fixen Job und schätzen Flexibilität (Von Hippel et al., 1997).

Galais (2003) bestätigt die Ergebnisse von Feldman et al. (1995) und Ellingson et al. (1998), wonach die Nennung von Push-Motiven mit geringer Arbeitszufriedenheit einhergeht. Push-Motive korrelieren negativ mit dem Commitment gegenüber dem Beschäftigerbetrieb. Zeitarbeitnehmer die vorwiegend Pull-Motive angeben, weisen höhere Werte in ihrer Arbeitszufriedenheit auf. Feldman et al. (1995) suggerieren, dass Frauen eher freiwillige Motive angeben als Männer.

Brose et al. (1990) geben an, dass 45 % der männlichen Zeitarbeitnehmer aufgrund von Arbeitslosigkeit zur Zeitarbeit kommen, während bei den Frauen dieser Anteil nur 20 % beträgt. Frauen wechseln häufiger als Männer von einem anderen Arbeitsplatz ins Zeitarbeitsverhältnis. Bei Männern geht es also häufig um Reintegration in den Arbeitsmarkt nach einer unterbrochenen Erwerbsbiographie. Bei Frauen spielen häufig Probleme beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem eine Rolle.

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Leistung

In der Studie von Marler et al. (2002) zeigen traditionelle Zeitarbeiter signifikant höhere aufgaben- und kontextbezogene Leistung verglichen mit boundaryless temporaries (ungebundene Zeitarbeiter). Arbeitszufriedenheit korreliert immer mit aufgaben- und kontextbezogener Leistung und ist somit ein wichtiger Faktor. Nachdem Zufriedenheit kontrolliert wurde, zeigen traditionelle Zeitarbeiter höhere kontextbezogene Leistung als ungebundene Zeitarbeiter. Ungebundene und traditionelle Zeitarbeiter unterscheiden sich also hinsichtlich Präferenz für Zeitarbeit, Fähigkeiten und Erfahrung. Die Korrelation zwischen Aufgabenleistung und Arbeitszufriedenheit ist bei den traditionellen Zeitarbeitern höher als bei den ungebundenen. Dies lässt vermuten, dass Zeitarbeiter, die eine permanente Beschäftigung beim Einsatzunternehmen anstreben, mehr OCB und mehr Leistung bringen als Zeitarbeiter die bei der Zeitarbeitsfirma bleiben wollen. Traditionelle Zeitarbeiter arbeiten härter in der Hoffnung auf eine permanente Anstellung. Marler et al. (2002) schlussfolgern, dass „boundaryless temporaries“ kooperativer in Projekt-basierten Teams sein könnten, aufgrund der Ergebnisse der niederen kontextuellen Leistung.

Ellingson et al. (1998) postulieren, dass Gründe für Zeitarbeit nur wenig mit Leistung zu tun haben. Mit steigender Erfahrung und steigender Überlassungsdauer erbringen Zeitarbeiter bessere Leistung. Zufriedene Zeitarbeiter erbringen eher bessere Leistungen als unzufriedene Zeitarbeiter (Ellingson et al., 1998).

5.6. Zusammenfassung der Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern

Im vorherigen Kapitel wurden Unterschiede zwischen Zeitarbeitern in Bezug auf Bildung, Geschlecht, Geografie, Weiterbildung, Arbeitszufriedenheit, Commitment, Freiwilligkeit, Motive und Leistung diskutiert und werden in diesem Kapitel zusammengefasst.

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Bildung

Hoch qualifizierte Zeitarbeiter zeigen mehr Arbeitszufriedenheit als niedrig qualifizierte Zeitarbeiter (Marler et al., 2002). Feldman et al. (1995) belegen hingegen, dass besser ausgebildete Zeitarbeiter weniger Arbeitszufriedenheit zeigen. Nach Marler et al. (2002) weisen traditionelle Zeitarbeiter, die auf ein normales Beschäftigungsverhältnis hoffen, eine niedrigere Präferenz für Zeitarbeit auf als sog. boundaryless temporaries. Galais (2003) konnte keine Zusammenhänge zwischen Bildung und Motiven finden. Es wird angenommen, dass höher gebildete Zeitarbeiter, unabhängiger sind, öfter ihren Beruf wechseln wollen und sich dadurch weniger an die Beschäftigerbetriebe binden.

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Geschlecht

Feldman et al. (1995) postulieren, dass Frauen eher freiwillige Motive angeben als Männer. Polivka (1996b) gibt an, dass Frauen eher nichtökonomische Gründe, wie Flexibilität, familiäre und persönliche Gründe angeben. Galais (2003) konnte jedoch keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Freiwilligkeit und Motive finden. Nach Ellingson et al. (1998) und Polivka (1996b) sind Frauen zufriedener mit Zeitarbeit als Männer.

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich geografischer Gesichtspunkte

Organizational Citizenship Behavior (OCB) und Arbeitsleistung sind niedriger bei Arbeitern aus dem Ausland. Ausländische Angestellte schätzten die distributive Gerechtigkeit geringer ein als lokale Angestellte. Es wurden keine Differenzen in der prozeduralen Gerechtigkeit und Arbeitszufriedenheit aufgrund der Herkunft gefunden (Ang et al., 2003).

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Weiterbildung

Gebildeten und erfahrenen Arbeitern werden eher Trainings angeboten, aber wenig ausgebildete nehmen eher am Training teil (Finegold et al., 2005).

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Arbeitszufriedenheit

Nach Feldman et al. (1995) zeigen Zeitarbeiter, für die ein derartiger Job eine Notlösung darstellt, weniger Arbeitszufriedenheit als Zeitarbeiter, die bewusst diese Form der Beschäftigung wählen. Zeitarbeiter, die länger überlassen werden zeigen mehr Arbeitszufriedenheit (Ellingson et al., 1998; Feldman et al., 1995, Andrasch, 2006). Zeitarbeitnehmer, die entsprechend ihren Qualifikationen eingesetzt werden sind zufriedener (Galais, 2003; Feldman et al, 1995).

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Commitment

Von Hippel et al. (1997) und Galais (2003) konnten bestätigen, dass die Bereitschaft sich zu binden wesentlich davon abhängt, ob Zeitarbeit als Chance auf ein normales Beschäftigungsverhältnis angesehen wird. Zeitarbeitnehmer, die ein hohes Commitment zum Einsatzunternehmen aufbauen werden eher übernommen (Galais, 2003). Noventa (2001) ist der Meinung, dass sich ein Zeitarbeiter umso mehr an den Überlasser bindet, je eher dieser die individuellen Bedürfnisse und Wünsche der Zeitarbeiter berücksichtigt.

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Freiwilligkeit

Jene Arbeiter, die Zeitarbeit freiwillig wählen zeigen mehr Arbeitszufriedenheit und Commitment als Zeitarbeiter, die unfreiwillig zur Zeitarbeit gekommen sind (Ellingson et al., 1998; Galais, 2003; Krausz, 2000; Von Hippel et al. (1997). Krausz (2000) konnte nachweisen, dass unfreiwillige Zeitarbeiter eine längere Überlassungsdauer beim selben Beschäftiger bevorzugen, während freiwillige eine kürzere Dauer wünschen.

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Motive

Nach Von Hippel et al. (1997) verwenden temporary temporaries (kurzfristige Zeitarbeiter) Zeitarbeit um Erfahrung zu sammeln und um Unternehmen kennen zu lernen, ohne sich dabei binden zu müssen. Die Nennung von Push-Motiven geht mit einer geringen Arbeitszufriedenheit und weniger Commitment einher (Galais, 2003; Feldman et al., 1995; Ellingson et al., 1998).

Unterschiede zwischen Zeitarbeitern bezüglich Leistung

Marler et al. (2002) konnten nachweisen, dass Zeitarbeiter mit niedrigem Ausbildungsniveau höhere aufgaben- und kontextbezogene Leistung zeigen als hoch qualifizierte Zeitarbeiter. Zeitarbeiter, die einen fixen Job beim Beschäftigerbetrieb anstreben, bringen mehr Leistung, als Zeitarbeiter, die bei der Zeitarbeit bleiben wollen (Marler et al., 2002). Ellingson et al. (1998) postulieren, dass erfahrene Zeitarbeiter bessere Leistungen erbringen, Gründe und Motive für Zeitarbeit jedoch nur wenig mit Leistung zu tun haben.

6. Forschungsdesign der empirischen Untersuchung

Die gefundenen Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern bezüglich Ausbildung, Geschlecht, Arbeitszufriedenheit, Commitment, Freiwilligkeit, Motive und Leistung, die in Kapitel 5.5 und 5.6 ausführlicher dargestellt wurden, sind Gegenstand der Untersuchung dieser Diplomarbeit. Zentrales Forschungsanliegen ist es, diese spezielle Stichprobe der Zeitarbeiter besser kennen zu lernen und mit gut erforschten Konstrukten wie Arbeitszufriedenheit, Commitment etc. zu untersuchen. Besonderes Augenmerk wird auf die Motivforschung von Zeitarbeitern gelegt. Ziel der empirischen Untersuchung ist es durch eine aussagekräftige repräsentative Stichprobe eine umfassende Bestandsaufnahme von Zeitarbeit aus Sicht der Beschäftigten zu gewähren und die Situation der Zeitarbeiter zu durchleuchten.

Im ersten Unterkapitel wird das Forschungsmodell dieser Diplomarbeit vorgestellt. Darin sind wesentliche Variablen zur Beschreibung der Heterogenität von Zeitarbeitnehmern enthalten. Diese Variablen werden in Kapitel 6.2 definiert und operationalisiert. Schließlich werden auf Grundlage der gefundenen Unterschiede zwischen Zeitarbeitern Hypothesen und Forschungsfragen formuliert (siehe Kapitel 6.3). Als Erhebungsmethode dient ein Fragebogen, der an Zeitarbeitnehmer in sechs Zeitarbeitsunternehmen in Österreich per Post versendet wurde. Es werden auch Akademiker befragt, welche eine attraktive Zielgruppe für Zeitarbeit darstellen.

Hypothesen

- Eine höhere abgeschlossene Ausbildung geht mit höherer Arbeitszufriedenheit einher.
- Zeitarbeiter mit niedrigem Ausbildungsniveau zeigen höhere Leistungsoptimierung als Zeitarbeiter mit hoher abgeschlossener Ausbildung.
- Höhere Berufserfahrung geht mit höherer Arbeitszufriedenheit und höherer Leistungsoptimierung einher.
- Zeitarbeiter im Handel sind weniger zufrieden als Zeitarbeiter in anderen Branchen.
- Höheres Zeitausmaß (Vollzeit, Teilzeit, Geringfügig) geht mit geringerer Arbeitszufriedenheit einher. Zeitarbeiter können sich durch höheres Zeitausmaß besser an die Organisation binden.
- Mit dem Beschäftigungsverhältnis (Hilfsarbeiter, Facharbeiter, Angestellte) geht unterschiedliche Arbeitszufriedenheit einher.
- Mit längerer Überlassungsdauer beim selben Beschäftiger erhöhen sich Arbeitszufriedenheit und Commitment.

Forschungsfragen

- Gibt es Zusammenhänge zwischen Motiven und Arbeitszufriedenheit, Commitment, Leistungsoptimierung oder Überlassungsdauer?
- Unterscheiden sich Männer und Frauen hinsichtlich ihrer Motive und ihrer Arbeitszufriedenheit?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Motiven sowie zwischen Ausbildungsniveau und Commitment?

Tabelle 5: Forschungsdesign

Design	Unterschiede zwischen Zeitarbeitern in Arbeitszufriedenheit, Commitment, Leistungsorientierung und Motiven
Projekttablauf	Konzepterstellung, Fragebogenkonstruktion, Vortest, Datenerhebung, Auswertung der Ergebnisse, Endbericht
Grundgesamtheit	Zeitarbeiter in 6 Zeitarbeitsfirmen (Büroring, Adecco, LKPM, Quadra, Powerserv, Eurojobs)
Erhebungszeitraum	Mitte Juni 2008 – Mitte Juli 2008
Erhebungsinstrument	Schriftlicher Fragebogen
Stichprobenumfang	226 befragte Zeitarbeiter in Österreich
Rücklaufquote	16 %

6.1. Forschungsmodell

Das Forschungsmodell dieser Diplomarbeit wurde von der Verfasserin selbst entworfen. Dabei wurde auf Forschungsergebnisse bisheriger Studien eingegangen und Empfehlungen für zukünftige Forschungsvorhaben miteinbezogen. Unter anderem dienten Modelle von De Cuyper et al. (2006; 2007) als Grundlage für die Konzeption dieses Forschungsmodells.

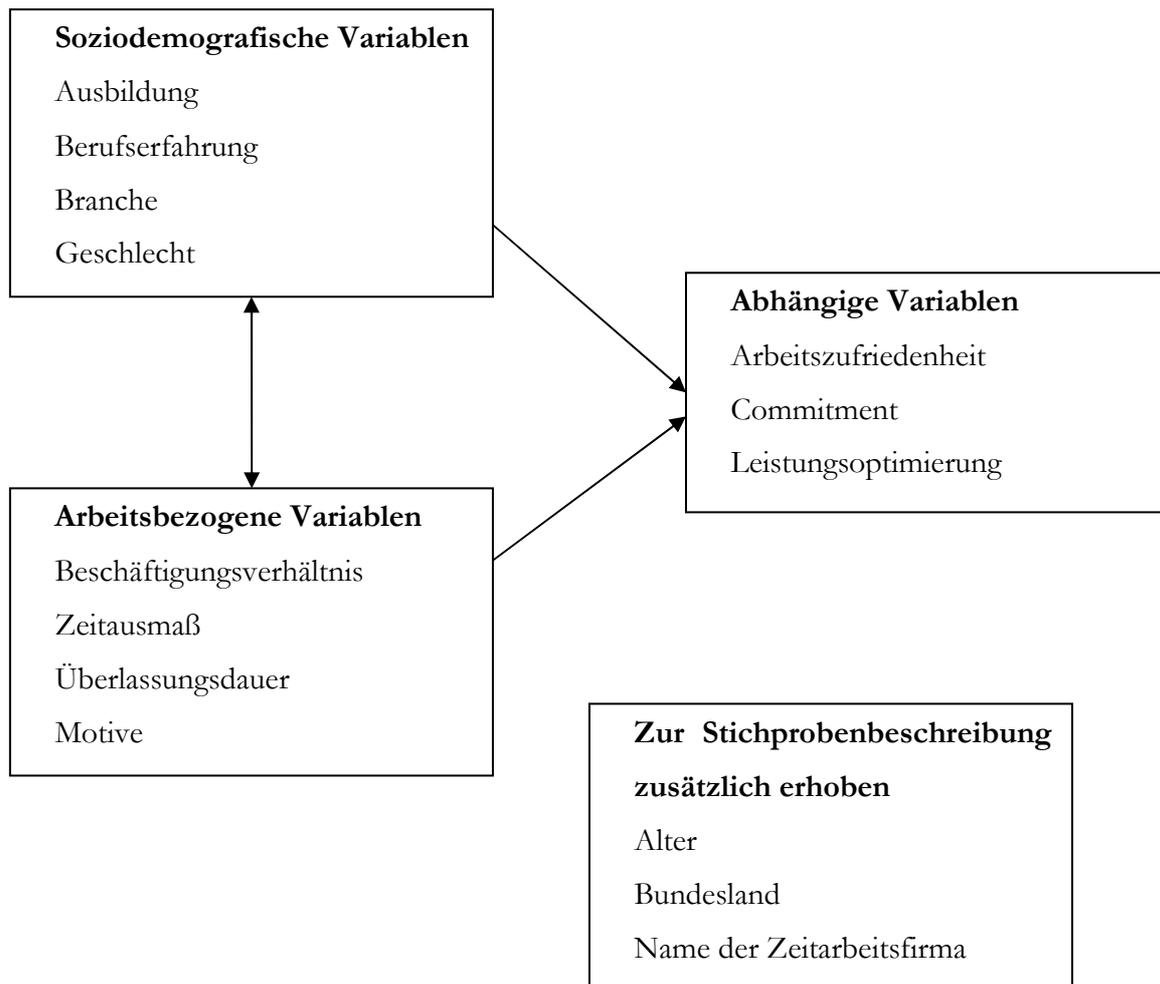


Abbildung 2: Forschungsmodell

6.2. Operationalisierung der Forschungsvariablen

Im folgenden Kapitel werden die Forschungsvariablen dieser Diplomarbeit vorgestellt und näher beschrieben. Es werden folgende Forschungsvariablen behandelt: Beschäftigungsverhältnis, Überlassungsdauer, Motive, Arbeitszufriedenheit, Commitment und Leistungsoptimierung.

Operationalisierung der Variable Beschäftigungsverhältnis

Unter dem Begriff Beschäftigungsverhältnis wird im Rahmen dieser Diplomarbeit die Art der Anstellung verstanden. Es werden zwei Dimensionen definiert:

- Berufsgruppen: Unterscheidung zwischen Arbeitern (Hilfs- und Facharbeiter) und Angestellten
- Zeitausmaß: Unterscheidung zwischen Vollzeit, Teilzeit, Geringfügig

Operationalisierung der Variable Überlassungsdauer beim derzeitigen Beschäftigten

Im Kontext dieser Diplomarbeit wird unter Überlassungsdauer die durchgängige, ununterbrochene Überlassungsdauer bei einem Einsatzunternehmen verstanden. In Anlehnung an die Stichtagserhebung (BMWA, 2007) wird folgende Aufteilung getroffen: < 1 Monat, 1-3 Monate, 3-6 Monate, 6-12 Monate, > 12 Monate.

Brose et al. (1990) erhoben, dass nur 20 % der bis zu 25-jährigen länger als ein Jahr beim jeweiligen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt sind, während bei den zwischen 36 und 45-jährigen dieser Anteil schon 45 % beträgt. Also sehen jüngere Zeitarbeitnehmer diese Art der Beschäftigung eher als Durchgangsstation an als ältere Arbeitnehmer. Die Einsatzdauer differiert auch je nach Geschlecht. Brose et al. (1990) beobachten, dass 28 % der Männer und ca. 34 % der Frauen über ein Jahr bei der gleichen Zeitarbeitsfirma beschäftigt sind. Die längere Verweildauer von Frauen ist durch die höher qualifizierten Einsatzbereiche von Frauen zu erklären. Brose et al. (1990) weisen ebenfalls nach, dass höher qualifizierte Arbeitskräfte länger bei einer Zeitarbeitsfirma in Vertrag sind als Hilfskräfte.

Wroblewski (2001) beobachtet in Österreich, dass der Einsatz der Zeitarbeiter bei den Beschäftigern eher kurzfristig ist. 25 % der Überlassungen dauern nur bis zu einem Monat, weitere 20 % bis zu drei Monaten. Langfristige Überlassungen mit länger als 12 Monaten sind selten, meistens im Angestelltenbereich. Allgemein werden Angestellte länger überlassen als Arbeiter. Mehr als ein Drittel der Überlassungen von Angestellten dauern länger als ein Jahr.

Galais (2003) führte eine Längsschnittstudie mit Zeitarbeitnehmern im kaufmännischen Bereich durch. Die Fragebogenuntersuchung mit zwei Messzeitpunkten wurde in Deutschland

durchgeführt. Ältere Zeitarbeitnehmer waren eher kürzer im Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt als jüngere (Galais, 2003). Durch die kurze Verweildauer eines Zeitarbeiters im Einsatzunternehmen baut er wenig Loyalität gegenüber diesem auf (Klingler, 2005).

Tabelle 6: Dauer der laufenden Überlassung der Arbeitskräfte 2007

Überlassungsdauer	Ingesamt	ArbeiterInnen	Angestellte
Bis zu 1 Monat	13.685	12.774	911
1 bis zu 3 Monate	13.540	12.361	1.179
3 bis zu 6 Monate	11.535	10.142	1.393
6 bis zu 12 Monate	10.161	8.269	1.892
Über 12 Monate	17.774	12.030	5.744
Gesamt	66.688	55.569	11.119

Quelle: BMWA (2007)

Operationalisierung der Variable Motive

Kubinger (2006) definiert Motive als situationsüberdauernde Dispositionen einer Person zu einem bestimmten Handeln.

Im Zusammenhang mit Zeitarbeit werden Motive verstanden als „Beweggründe, die für die Entscheidung für die Zeitarbeit ausschlaggebend waren bzw. für die aktuelle Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer gelten“ (Galais, 2003, S. 127).

Die CIETT (2002) teilt Motive für Zeitarbeit in 3 Gruppen ein:

1. Motive, die Arbeit und Karriere betreffen
 - a. Als wichtigstes Motiv wird Zeitarbeit als Sprungbrett zu einer festen Anstellung genannt. Die Motive Zeitarbeit als Informationsquelle um potentielle Arbeitgeber zu screenen und Arbeitserfahrung sammeln um dadurch die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, und Streben nach Abwechslung gehören ebenfalls in diese Kategorie.
2. Motive, die das Einkommen betreffen
3. das Motiv, die Arbeit mit anderen Aktivitäten in Einklang zu bringen. Darunter fällt die Besorgung des Haushalts, Bildung und Training (CIETT, 2002).

Die meist genannten Motive in Bezug auf Zeitarbeit sind „Ausweg aus der Arbeitslosigkeit“, „Freiräume in der Lebensgestaltung und Zeitplanung“, „abwechslungsreiches Berufsfeld“, „Erfahrung sammeln“, „unbürokratische Wechsel“, „berufliche Orientierungsphase“ und der

Zeitarbeitnehmer hat einen breiteren „Verhandlungsspielraum“, da er Weisungen von zwei Chefs bekommt (Klingler, 2005).

Freiwilligkeit spielt im Rahmen der Zeitarbeit eine wichtige Rolle, da der Großteil der Zeitarbeitnehmer sich aufgrund fehlender Alternativen für Zeitarbeit entscheidet (CIETT, 2002). De Cuyper, de Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti und Schalk (2007) nennen Freiwilligkeit als wichtigsten Indikator bei der Differenzierung von Zeitarbeitern. Studien über Motive von Zeitarbeitern sind rar und bis jetzt explorativ.

Feldman, Doerpinghaus und Turnley (1995) verstehen unter Freiwilligkeit im Zusammenhang mit Zeitarbeit ob Zeitarbeiter zur Zeitarbeit gezwungen sind oder es aus freiem Willen machen.

„Es wird angenommen, dass es „freiwillige“ und „unfreiwillige“ Zeitarbeitnehmer gibt, je nachdem, ob sie Zeitarbeit als Notlösung betrachten oder sich bewusst für diese Beschäftigungsform entschieden haben (Ellingson et al, 1998; Krausz et al., 1995). Wiens-Tuers und Hill (2002) führen an, dass im Zusammenhang mit dem Wechsel in die Zeitarbeit oft von Push- und Pull-Faktoren gesprochen wird. Pull-Faktoren spielen eher auf Freiwilligkeit ab, während Push-Faktoren fremdbestimmte Motive, wie z.B. Arbeitslosigkeit, widerspiegeln. Allerdings ist die Einteilung von Motiven in Push- und Pullfaktoren schwierig und offen für Interpretationen. Es ist nicht eindeutig welche Motive nun zu Push- oder Pullfaktoren gehören. (Wiens-Tuers & Hill, 2002).

Ellingson, Gruys und Sackett (1998) kamen in ihrer Untersuchung zum Schluss, dass es sinnvoller ist Freiwilligkeit komplex zu erfassen, als mit dichotomen Items. Sie teilten Motive in zwei Faktoren: freiwillige (Freiheit, flexible Stundeneinteilung, Abwechslung, Möglichkeit auf kürzere Zeit zu arbeiten) und unfreiwillige Gründe (Arbeitsverlust, Schwierigkeit eine fixe Anstellung zu finden, Entlassung, enger Arbeitsmarkt). Ellingson et al. (1998) empfehlen komplexe Messungen der Gründe und Motive für Zeitarbeit.

Da es sehr schwierig ist die Freiwilligkeit zu erfassen, werden in dieser Diplomarbeit Motive von Zeitarbeitern erfragt und diskutiert.

Stereotype von Zeitarbeitern müssen neu überdacht werden, man muss die Motive der Personen tiefer ergründen, weil so große Differenzen in Karriereorientierung und Zeitrahmen für Zeitarbeit bestehen, zusammen mit dem großen Anteil von hoch gebildeten Zeitarbeitern in technischen und professionellen Bereichen oder in Managementpositionen (Finegold et al., 2005).

Der Konkurrenzkampf unter Zeitarbeitsfirmen mit höher qualifizierten Angestellten ist größer geworden. Hoch qualifiziertes Personal wird in der Zeitarbeitsbranche vor allem in technischen,

fachlichen oder betriebswirtschaftlichen Berufen eingesetzt. Finegold et al. (2005) empfehlen Motive für Zeitarbeit gründlicher zu erforschen. Galais (2003) schreibt, dass in der bisherigen Forschung bei den Motiven nur zwischen freiwillig und unfreiwillig unterschieden wurde. Diese Unterscheidung ist allerdings sehr grob, daher empfiehlt sie die Erfassung von Motiven (Galais, 2003).

In dieser Diplomarbeit werden Motive in Anlehnung an Galais (2003) formuliert. Welche Items genau vorgegeben werden kann im Fragebogen, welcher sich im Anhang befindet, nachgelesen werden.

Operationalisierung der Variable Arbeitszufriedenheit

Robbins (2001, zitiert nach Kirchler & Hölzl, 2002, S. 53) definiert Arbeitszufriedenheit als die generelle Einstellung einer Person zu ihrer Arbeit.

Neuberger und Allerbeck (1978, S. 9) arbeiten mit folgender Definition: „Arbeitszufriedenheit ist die kognitiv-evaluative Einstellung zur Arbeitssituation“. Sie legen sich auf eine anreiztheoretische, einstellungsbezogene Definition fest. „Der Begriff Arbeitszufriedenheit bezieht sich auf ein Merkmal des Individuums und beschreibt zusammenfassend Qualität und Ausprägung seiner Auseinandersetzung mit einem Ausschnitt seiner Umwelt“ (Neuberger & Allerbeck, 1978, S. 32). „Bestimmte Erfahrungen werden von Individuen bewertet und beeinflussen zukünftiges Deutungs-, Zuwendungs- und Meidungsverhalten. Die Person nimmt in selektiver und evaluativer Weise zu ihrer Lage Stellung“ (Neuberger & Allerbeck, 1978, S. 32)

„Arbeitszufriedenheit kann allgemein definiert werden als positiver bzw. Freude ausdrückender emotionaler Zustand, der aus der Wertschätzung der Arbeit bzw. von Erfahrungen im Zusammenhang mit Arbeit entsteht. Eine einfachere Definition bezeichnet Arbeitszufriedenheit als das Ausmaß, in dem ein Arbeitnehmer die unterschiedlichen Facetten seiner Arbeit mag oder nicht mag“ (Arnold, Robertson & Cooper, 1991, S. 144; Howell & Dipboye 1986, S. 43, zitiert nach Hemetsberger, 1997, S. 83).

In dieser Diplomarbeit wird Arbeitszufriedenheit mit dem Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB) von Neuberger und Allerbeck (1978) erhoben. Die Items wurden in Anlehnung an Galais (2003) modifiziert und können im Anhang nachgeschlagen werden.

Operationalisierung der Variable Commitment

Allen & Meyer (1990) gehen von drei Dimensionen aus: affektive, kontinuierliche und normative Bindung an die Organisation. Allen und Meyer (1990) definieren affektive Bindung als emotionale Bindung an ein Unternehmen, Identifikation mit und Beteiligung des Angestellten am Unternehmen. Affektives Commitment ist mit verschiedenen Verhaltensweisen verbunden, wie die Absicht das Unternehmen zu verlassen und einen anderen Job zu suchen oder der Entscheidung dem Unternehmen angehörig zu bleiben (Mowday, Porter & Steers, 1979).

Mowday, Porter und Steers (1979) sehen Organizational Commitment als wichtige Variable zum Verständnis von Arbeitsverhalten von Angestellten in Unternehmen an. Verhaltensweisen, die auf eine individuelle Bindung ans Unternehmen zurückzuführen sind, repräsentieren niedrigere Kosten in der Organisation indem Individuen auf alternative Vorgehensweisen verzichten und sich selbst ans Unternehmen binden. Bindung kann auch als Einstellung verstanden werden. Einstellungsmäßige Bindung repräsentiert einen Zustand in dem sich Individuen mit einer bestimmten Organisation und ihren Zielen identifizieren und sich wünschen ein Mitglied zu sein um die Ziele zu erreichen. Bindung an die Organisation ist also anhand von Verhaltensweisen und Einstellungen zu beobachten.

In der Studie von Ellemers et al. (1998, zitiert nach De Gilder, 2003, S. 592) war affektives Commitment ein besserer Indikator für Leistung als organisationales Commitment. Gallagher und McLean Parks (2001) diskutieren verschiedene Ansätze von Commitment. Zeitarbeiter haben dabei zwei verschiedene Fokuse von Commitment, einerseits gegenüber der Zeitarbeitsfirma, andererseits gegenüber dem Beschäftigerbetrieb, diese Zwiespältigkeit wird unter dem Begriff „duales Commitment“ zusammengefasst (McLean Parks, 2001). In bisherigen Untersuchungen konnte ein positiver Zusammenhang zwischen Commitment gegenüber dem Einsatz- und dem Zeitarbeitsunternehmern gefunden werden. Daraus kann auf hohes duales Commitment geschlossen werden (Galais, 2004, S. 155).

Unter „Organizational Commitment“ wird die Bindung zum Arbeitgeber aufgefasst. Im Kontext der Zeitarbeit entspricht dies dem Zeitarbeitsunternehmen. Meist wird in der Forschung unter dem Begriff Commitment affektives Commitment aufgefasst. Beim affektiven Commitment übernimmt der Arbeiter Ziele und Werte des Unternehmens. „Continuance oder normative based Commitment“ bedeutet, dass sich der Arbeiter vorstellt, bei der Firma beschäftigt zu bleiben, zumindest solange bis der Auftrag erledigt ist (Gallagher & McLean Parks, 2001).

In dieser Diplomarbeit wird Commitment gegenüber dem Beschäftigerbetrieb mit dem Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) von Mowday, Steers und Porter (1979) erfasst. Die Items wurden in Anlehnung an Galais (2003) modifiziert und können im Fragebogen im Anhang nachgelesen werden.

Operationalisierung der Variable Leistungsoptimierung / Leistungsorientierung

Im Kontext dieser Diplomarbeit wird die selbst eingeschätzte Leistungsoptimierung erhoben.

Nach Höge (2007) zeichnen sich Arbeitskraftunternehmer durch eine starke Tendenz zur Leistungsoptimierung aus. Die emotionale Erlebnisqualität der Arbeit fordert „hohen Effizienzanspruch und Lösungsorientierung („das Beste rausholen“) sowie die Bereitschaft sich zumindest zeitweise exzessiv zu verausgaben. Eine ausgeprägte Kontrollmotivation (Wunsch nach Autonomie) ist ebenfalls wichtiger Bestandteil der Leistungsorientierung des Arbeitskraftunternehmers“ (Höge, 2007, S. 3).

„Die Leistungsorientierung des klassischen verberuflichten Arbeitnehmers kann nach Pongratz und Voß (2003, zitiert nach Höge, 2007, S. 3) hingegen eher mit den Begriffen Leistungssicherung/Leistungserfüllung umschrieben werden. Hier steht eher die Erfüllung fachlich-professioneller Standards im Vordergrund („Das Richtige machen“) und der Wunsch Normen gerecht zu werden. Die Kontrollmotivation ist eher gering ausgeprägt“ (Höge, 2007, S. 3).

Leistungsoptimierung ist deutlich vom Begriff Leistung zu unterscheiden. Kirchler und Rodler (2002) definieren Leistung als eine Funktion aus Fähigkeiten, Motivation und situativen Möglichkeiten.

In dieser Diplomarbeit wird Leistungsoptimierung mit der gleichnamigen Skala aus dem Innsbrucker Fragebogen zur Erwerbsorientierung (IFEEO) und Skalen zur Analyse subjektiver Flexibilitätsanforderungen (FLEX-AN) von Höge (2007) gemessen. Die Items können im Fragebogen im Anhang nachgeschlagen werden.

6.3. Hypothesen und Forschungsfragen

Die insgesamt 13 Hypothesen und Forschungsfragen werden in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil werden Forschungshypothesen formuliert (H1-H7) und der zweite Teil besteht aus explorativen Forschungsfragen (F8-F13). Grundlage der Hypothesenformulierung bieten die Kapitel 5.5 Bisherige Forschung zur Heterogenität von Zeitarbeitern und Kapitel 5.6 Zusammenfassung der Unterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern.

Hypothesen

Hypothese 1: Ausbildung → Arbeitszufriedenheit

Eine höhere abgeschlossene Ausbildung geht mit höherer Arbeitszufriedenheit einher.

Hoch qualifizierte Zeitarbeiter zeigen höhere Werte in Arbeitszufriedenheit als Zeitarbeiter mit niedrigerem Ausbildungsniveau. Marler et al. (2002) und Ellingson et al. (1998) konnten dies bereits bestätigen. Feldman et al. (1995) belegen hingegen, dass höher ausgebildete Zeitarbeiter weniger Arbeitszufriedenheit zeigen. Andrasch (2006) konnte nachweisen, dass die Einschätzung von Zeitarbeitern mit hohem Bildungsniveau bezüglich Initiative, Eigenständigkeit, Anregung, Herausforderung und Sinnhaftigkeit der Arbeit besser ist als jene von Zeitarbeitern mit niedrigerem Bildungsniveau. Dies lässt auf höhere Arbeitszufriedenheit von hochqualifizierten Zeitarbeitern schließen.

Hypothese 2: Ausbildung → Leistungsoptimierung

Zeitarbeiter mit niedrigem Ausbildungsniveau zeigen höhere Leistungsoptimierung als Zeitarbeiter mit hoher abgeschlossener Ausbildung. Marler et al. (2002) konnten in einer Studie bereits nachweisen, dass Zeitarbeiter mit niedrigem Ausbildungsniveau höhere Aufgaben- und kontextbezogene Leistung zeigen als hoch qualifizierte Zeitarbeiter.

Hypothese 3: Berufserfahrung → Arbeitszufriedenheit, Leistungsoptimierung

Höhere Berufserfahrung geht mit höherer Arbeitszufriedenheit und höherer Leistungsoptimierung einher. Es wird angenommen, dass höhere Berufserfahrung mit höherer Qualität des Jobs einhergeht. Daraus kann gefolgert werden, dass mit der Qualität des Jobs auch die Arbeitszufriedenheit zunimmt. Außerdem wird vermutet, dass Arbeiter mit viel Berufserfahrung ihre Leistungen als besser einschätzen, als Arbeiter mit wenig Berufserfahrung (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008). Ellingson et al. (1998) postulieren, dass erfahrene Zeitarbeiter bessere Leistung erbringen.

Hypothese 4: Branche → Arbeitszufriedenheit

Zeitarbeiter im Handel zeigen geringere Arbeitszufriedenheit als Zeitarbeiter in anderen Branchen. Durch die Arbeitszeiten am Wochenende und am Abend kann man davon ausgehen, dass Zeitarbeiter im Handel besonders unzufrieden sind (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008).

Hypothese 5: Zeitausmaß → Arbeitszufriedenheit, Commitment

Höheres Zeitausmaß (Vollzeit, Teilzeit, Geringfügig) geht mit geringer Arbeitszufriedenheit einher. Durch höheres Zeitausmaß kann sich ein Arbeiter besser an die Organisation binden (höheres Commitment). Es kann angenommen werden, dass Teilzeitbeschäftigte höhere Arbeitszufriedenheit zeigen als Vollzeitbeschäftigte, weil sie eventuell noch einen anderen Job haben und den Zeitarbeitsjob daher nicht so wichtig nehmen. Es wird auch vermutet, dass Studenten, welche vor allem geringfügig angestellt sind, hohe Arbeitszufriedenheit aufweisen, da sie häufig nur einen Tag in der Woche arbeiten und dies flexibel vereinbaren können. Weiters kann angenommen werden, dass sich mit höherer Arbeitszeit auch Commitment erhöht (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008).

Hypothese 6: Beschäftigungsverhältnis → Arbeitszufriedenheit

Mit dem Beschäftigungsverhältnis (Dimension Berufsgruppe) geht unterschiedliche Arbeitszufriedenheit einher. Es wird angenommen, dass Angestellte zufriedener sind als Arbeiter, weil sie mehr Geld verdienen. Umgekehrt könnte auch ein Bauarbeiter zufriedener sein als z.B. eine Sekretärin, weil er es gewohnt ist immer auf unterschiedlichen Baustellen zu arbeiten, die Sekretärin jedoch nicht (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008).

Hypothese 7: Überlassungsdauer → Arbeitszufriedenheit, Commitment

Mit höherer Überlassungsdauer beim selben Beschäftigten erhöhen sich Arbeitszufriedenheit und Commitment. Es wird angenommen, dass jene Arbeiter, die un stabile Jobs haben, wenig zufrieden sind und sich eher nicht an das Unternehmen binden können (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008). Durch die kurze Verweildauer eines Zeitarbeiters im Einsatzunternehmen baut er wenig Loyalität auf (Klingler, 2005). Andrasch (2006) konnte eine Korrelation zwischen Beschäftigungsdauer und „der Einschätzung der Möglichkeit Initiative und Eigenständigkeit am Arbeitsplatz einzubringen sowie der Einschätzung, ob die verrichtete Arbeit anregend und herausfordernd ist“ (Andrasch, 2006, S. 96) bei Zeitarbeitern feststellen. Dies lässt auf höhere Arbeitszufriedenheit bei längerer Überlassungsdauer schließen.

Forschungsfragen

Forschungsfrage 8: Motive → Arbeitszufriedenheit, Commitment

Gibt es einen Zusammenhang zwischen Motiven und Arbeitszufriedenheit sowie zwischen Motiven und Commitment?

Freiwillige Motive gehen mit höherer Arbeitszufriedenheit und Commitment einher. Jene Arbeiter, die Zeitarbeit freiwillig wählen zeigen mehr Arbeitszufriedenheit und Commitment als Zeitarbeiter, die unfreiwillig zur Zeitarbeit gekommen sind. Ellingson, Gruys und Sackett (1998) und Galais (2003) konnten dies für Arbeitszufriedenheit bereits nachweisen. Von Hippel, Mangum, Greenberger, Heneman und Skoglund (1997) konnten diesen Effekt für Organizational Commitment nachweisen.

Forschungsfrage 9: Geschlecht → Motive, Arbeitszufriedenheit

Unterscheiden sich Männer und Frauen hinsichtlich ihrer Motive und ihrer Arbeitszufriedenheit?

Es wird postuliert, dass Frauen eher freiwillige Motive angeben als Männer (Feldman et al., 1995). Marler und Moen (2005) konnten bestätigen, dass Frauen einen Job in einem Zeitarbeitsunternehmen mehr bevorzugen als Männer. Polivka (1996b) gibt an, dass Frauen eher nichtökonomische Gründe angeben, wie Flexibilität, familiäre und persönliche Gründe. Galais (2003) konnten jedoch keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Freiwilligkeit bzw. auf Nennung von Push- und Pull-Motiven feststellen. Nach Ellingson, Gruys und Sackett (1998) und Polivka (1996b) sind weibliche Zeitarbeiterinnen zufriedener als männliche.

Forschungsfrage 10: Motive → Leistungsoptimierung

Gibt es einen Zusammenhang zwischen Motiven und Leistungsoptimierung?

Zu dieser Hypothese gibt es noch keine konkreten Untersuchungen, jedoch postulieren Ellingson, Gruys & Sackett (1998), dass Gründe und Motive für Zeitarbeit nur wenig mit Leistung zu tun haben. Marler et al. (2002) vermuten, dass traditionelle Zeitarbeiter härter arbeiten in der Hoffnung auf eine permanente Anstellung. Zeitarbeiter, die einen fixen Job beim Beschäftigerbetrieb anstreben, bringen mehr Leistung als Zeitarbeiter, die bei der Zeitarbeit bleiben wollen (Marler et al., 2002).

Forschungsfrage 11: Motive → Überlassungsdauer

Gibt es einen Zusammenhang zwischen Motiven und Überlassungsdauer?

Zu dieser Hypothese gibt es keine Studien, aber Untersuchungen zur Freiwilligkeit lassen vermuten, dass je nach Motivstruktur eine kürzere oder längere Überlassungsdauer bevorzugt wird. Krausz (2000) konnte nachweisen, dass unfreiwillige Zeitarbeiter eine längere Überlassungsdauer beim selben Beschäftiger bevorzugen, während freiwillige eine kürzere Dauer wünschen. Nach Von Hippel et al. (1997) verwenden temporary temporaries (kurzfristige Zeitarbeiter) Zeitarbeit um Erfahrung zu sammeln und um Unternehmen kennen zu lernen, ohne sich dabei binden zu müssen. Man könnte schlussfolgern, dass temporary temporaries somit auch eine kürzere Überlassungsdauer bevorzugen.

Forschungsfrage 12: Ausbildung → Motive

Gibt es einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Motiven?

Zeitarbeiter mit einem niedrigeren Ausbildungsniveau nennen weniger freiwillige Motive als höher gebildete. Hochqualifizierte Zeitarbeiter haben am Arbeitsmarkt bessere Chancen, deshalb wird vermutet, dass sie vermehrt freiwillige Motive angeben. Marler et al. (2002) beschreiben traditionelle Arbeiter als den typischen Zeitarbeiter mit begrenzten Fähigkeiten, auf der Hoffnung nach einem normalen Beschäftigungsverhältnis. Nach Marler et al. (2002) weisen traditionelle Zeitarbeiter eine niedrigere Präferenz für Zeitarbeit auf als sog. Boundaryless temporaries. Galais (2003) konnte jedoch keine Zusammenhänge zwischen Bildungsniveau und Motiven finden.

Forschungsfrage 13: Ausbildung → Commitment

Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsniveau und Commitment?

Zu dieser Hypothese gibt es keine bisherigen Ergebnisse. Es wird angenommen, dass boundaryless temporaries, also höher gebildete Zeitarbeiter, unabhängiger sind, öfter ihren Beruf wechseln wollen, bzw. in Projektarbeiten viel Abwechslung erleben und sich dadurch weniger an die Beschäftigerbetriebe binden. Defillippi und Arthur (1994) beschreiben boundaryless careers als atypische Karrierewege, die über die Grenzen von Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb einer Organisation hinausgehen.

6.4. Erhebungsmethode

Als Erhebungsmethode dient ein Fragebogen, der auch einem Vortest unterzogen wurde. Das Ausfüllen des Fragebogens benötigt ca. 10 Minuten und die Teilnahme ist anonym. Der Fragebogen der Hauptuntersuchung kann im Anhang eingesehen werden.

Fragebogenkonstruktion

Für diese Diplomarbeit wurde ein Fragebogen konstruiert, mit dem soziodemografische und arbeitsbezogene Variablen erfasst werden. Motive, Arbeitszufriedenheit, Commitment und Leistungsoptimierung wurden durch Skalen aus anderen Studien gemessen. Motive von Zeitarbeitern wurden von Galais (2003) übernommen. Diese Motive wurden um das Item „Hoffnung auf Festanstellung“ ergänzt. Die Skala Arbeitszufriedenheit stammt aus dem Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB) von Neuberger und Allerbeck (1978) und wurde in Anlehnung an Galais (2003) modifiziert. Die Variable Commitment wurde mit dem Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) von Mowday, Steers und Porter (1979) erhoben. Die Items wurden in Anlehnung an Galais (2003) übersetzt und adaptiert. Von den insgesamt 15 Items zu Commitment wurden nur 11 verwendet, weil die anderen keinen Sinn im Zusammenhang mit Zeitarbeit ergeben hätten. Auch die restlichen 11 Items wurden teilweise umformuliert. Beispielsweise wurde der Begriff Organisation durch den Begriff Einsatzunternehmen ersetzt. Leistungsoptimierung wurde mit der gleichnamigen Skala aus dem Innsbrucker Fragebogen zur Erwerbsorientierung (IFEQ) und Skalen zur Analyse subjektiver Flexibilitätsanforderungen (FLEX-AN) von Höge (2007) gemessen.

Zusätzlich wurden soziodemografische Daten erhoben: Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Schulausbildung, Art der Anstellung (Unterscheidung in Hilfsarbeiter, Facharbeiter und Angestellte), Arbeitsausmaß (geringfügig, Teilzeit, Vollzeit), Überlassungsdauer beim derzeitigen Einsatzunternehmen, Berufserfahrung, Branche und Bundesland. Der Name des Zeitarbeitsunternehmens wurde durch unterschiedliche Formatierung der Seitenzahlen des Fragebogens erhoben, um die Anonymität bei den Zeitarbeitnehmern zu wahren. Die Antwortkategorien der Variable Branche wurden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit übernommen (BMWA, 2007).

Vortest

Der Vortest wurde Mitte Mai 2008 mit 13 Zeitarbeitern des Unternehmens LKPM Leo Krimbacher Personalmanagement GmbH in Tirol durchgeführt. Aufgrund der Ergebnisse des Vortests wurde bei der Skala Commitment das elfte Item „Ich mache mir wirklich Gedanken, über das Schicksal meines jetzigen Betriebs“ für den Haupttest weggelassen, weil dieses Item sowohl positiv als auch negativ aufgefasst werden kann, und somit nicht geeignet war. Auch die ursprüngliche Skala zur Erhebung der Leistung von Staufenbiel und Hartz (2000) wurde durch ein Instrument von Höge (2007) ersetzt, weil sie zu wenig differenziert und weil sie auf volle Zustimmung der Zeitarbeiter tendieren. Folgende ursprüngliche Items wurden beim Haupttest weggelassen:

1. Ich erfülle übertragene Arbeitspflichten in angemessener Weise
2. Ich komme den in der Arbeitsplatzbeschreibung festgelegten Verpflichtungen nach.
3. Ich führe die Aufgaben aus, die von mir erwartet werden
4. Ich erfülle die gesetzten Leistungsanforderungen an meine Position
5. Ich vernachlässige Dinge, die zu meinen Aufgaben gehören
6. Ich scheitere, wesentliche Arbeitspflichten auszuführen (Staufenbiel und Hartz, 2000, S. 75).

Zur Erhebung der Leistung im Haupttest dient die Skala Leistungsoptimierung aus dem Innsbrucker Fragebogen zur Erwerbsorientierung (IFEEO) und Skalen zur Analyse subjektiver Flexibilitätsanforderungen (FLEX-AN) von Höge (2007).

Im Vortest wurde auch die Berufssparte erhoben, da dies unter den Zeitarbeitern jedoch zu Verwirrungen führte, wurde diese Frage bei der Hauptuntersuchung weggelassen.

Der Fragebogen der Hauptuntersuchung kann im Anhang nachgeschlagen werden.

6.5. Ablauf der Erhebung

An dieser Diplomarbeit nehmen folgende Zeitarbeitsfirmen teil: Büroring Personalmanagement GmbH, Adecco Gesellschaft m.b.H., LKPM Leo Krimbacher Personalmanagement GmbH, Quadra GmbH, Powerserv Arbeitskräfteüberlassung GmbH und Eurojobs GmbH. Die Unternehmen Powerserv und Eurojobs wurden von der Verfasserin selbst kontaktiert. Willibald Szeiler (ISG Personalmanagement GmbH) konnte das Tiroler Unternehmen LKPM zur Teilnahme animieren. Mag. Thomas Fellner (ISG Personalmanagement GmbH) stellte den Kontakt zu Alexander Praschek von Büroring her, welcher wiederum Johannes Bösze von Adecco zur Teilnahme bewegte. Mag. Guido Leissinger, Geschäftsführer von ISG Personalmanagement GmbH, kontaktierte Ing. Peter Stummer von Quadra GmbH. In persönlichen Gesprächen zwischen den Ansprechpersonen der Zeitarbeitsunternehmen und der Verfasserin dieser Diplomarbeit wurde das Forschungsanliegen vorgestellt, der Fragebogen ausgefeilt und die Vorgehensweise besprochen. Man einigte sich darauf die Fragebögen zusammen mit einem Begleitschreiben des Zeitarbeitsunternehmens per Post zu verschicken. Um Kosten zu sparen wurde der Fragebogen zusammen mit dem Lohnzettel versendet. Es wurde auch ein frankiertes Rücksendekuvert beigefügt. Die Zeitarbeitnehmer wurden gebeten, den ausgefüllten Fragebogen im Rücksendekuvert an die private Adresse der Verfasserin dieser Diplomarbeit zurückzusenden. Die Aussendung mit insgesamt 1420 Fragebögen startete Mitte Juni 2008. Bis inkl. Mitte Juli 2008 wurden Fragebögen zurückgesendet. Zwei Fragebögen wurden erst Ende Juli 2008 zurückgesendet und konnten nicht mehr berücksichtigt werden. Mitte Juli 2008 wurden die Daten in das Statistikprogramm SPSS 15.0 eingegeben und im Anschluss daran ausgewertet. Näheres zur Auswertung der Ergebnisse wird im Kapitel 7 behandelt.

6.6. Stichprobenbeschreibung

Die Stichprobe dieser Diplomarbeit besteht aus Zeitarbeitnehmern/Innen von sechs verschiedenen Zeitarbeitsunternehmen in Österreich. Bei der Auswahl der Stichprobe wurde darauf geachtet, dass möglichst alle Bundesländer miteinbezogen werden. Dies wurde durch die Beteiligung von Filialen in den Bundesländern ermöglicht. Außerdem wurden sowohl Hilfs- sowie Facharbeiter als auch Angestellte befragt. Die Verteilung von kaufmännischem und gewerblichem Personal ist annähernd ausgeglichen. Einzelne Zeitarbeitsunternehmen legten den Fokus z.B. auf kaufmännisches Personal, wobei in anderen Firmen überwiegend gewerbliches Personal befragt wurde. Die beteiligten Firmen beschäftigen Personal vor allem in den Branchen Produktion, Spedition und Handel, vereinzelt auch im Baugewerbe.

Von den insgesamt 1420 ausgesendeten Fragebögen wurden 226 retourniert. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 15,92 %. Die einzelnen Rücklaufquoten je Firma sind aus der folgenden Tabelle ersichtlich.

Tabelle 7: Rücklaufquoten

Firma	ausgesendete Fragebögen	retournierte Fragebögen	Rücklaufquote in Prozent
Büroring	400	68	17
Adecco	400	76	19
Quadra	205	24	11,7
LKPM	115	13	11,3
Powerserv	200	35	17,5
Eurojobs	100	10	10
Insgesamt	1.420	226	15,92

Die Rücklaufquote ist bei den Firmen, bei denen die Fragebögen an vorwiegend kaufmännisches Personal ausgesendet wurden am höchsten (Adecco, Powerserv, Büroring). Firmen, die überwiegend gewerbliches Personal beschäftigen weisen eine niedrigere Rücklaufquote auf.

Tabelle 8: Stichprobenbeschreibung, (Angaben in absoluten Häufigkeiten und in Prozent)

Variable	Kategorie	n	%
Geschlecht	männlich	102	45,9
	weiblich	120	54,1
Alter	< 25	65	28,8
	25-30	64	28,3
	30-40	49	21,7
	40-50	37	16,4
	> 50	11	4,9
Schulausbildung	Pflichtschule	23	10,2
	Lehre / Berufsschule	98	43,4
	Matura	79	35,0
	Universität / Fachhochschule	26	11,5
Art der Anstellung	Hilfsarbeiter	78	35,3
	Facharbeiter	20	9,0
	Angestellter	123	55,7
Arbeitsausmaß	Geringfügig	21	9,3
	Teilzeit	58	25,8
	Vollzeit	143	63,6
	Sonstiges	3	1,3
Überlassungsdauer	Weniger als 1 Monat	22	9,8
	Zwischen 1 und 3 Monate	31	13,8
	Zwischen 3 und 6 Monate	33	14,7
	Zwischen 6 und 12 Monate	40	17,9
	Mehr als 12 Monate	98	43,8
Berufserfahrung	Weniger als 6 Monate	45	20,1
	Zwischen 6 und 12 Monate	36	16,1
	Zwischen 1 und 3 Jahre	51	22,8
	Zwischen 3 und 5 Jahre	30	13,4
	Mehr als 5 Jahre	62	27,7
Bundesland	Wien	114	50,7
	Niederösterreich	16	7,1
	Oberösterreich	27	12,0
	Salzburg	4	1,8
	Tirol	13	5,8
	Vorarlberg	0	0,0
	Kärnten	24	10,7
	Steiermark	22	9,8
	Burgenland	1	0,4
	Ausland	0	0,0
	Anderes	4	1,7

Grundsätzlich ist anzumerken, dass nicht bei allen Variablen Antworten von allen Probanden vorliegen.

Die Stichprobe besteht aus 102 (45%) Männern und 120 (53%) Frauen, 4 Personen (2%) machten zum Geschlecht keine Angaben.

Nach dem Alter ergibt sich folgende Verteilung: 65 (29%) der befragten Zeitarbeiter sind jünger als 25 Jahre, 64 (28%) weisen ein Alter zwischen 25 und 30 Jahren auf. Weitere 49 (22%) liegen in einem Altersbereich zwischen 30 und 40 Jahren, 37 (16%) haben ein Alter von 40 bis 50 Jahren und schließlich sind 11 (5%) befragte Personen älter als 50 Jahre. Die Altersverteilung ist bei männlichen und weiblichen Zeitarbeitern statistisch als gleich zu betrachten ($\chi^2(4) = 4,935$; $p = 0,294$).

23 Personen (10%) der Stichprobe weisen einen Pflichtschulabschluss auf, 98 (43%) haben eine Lehre absolviert, 79 (35%) haben die Matura abgeschlossen und weitere 26 (12%) haben eine universitäre Ausbildung.

Nach dem Beschäftigungsverhältnis ergibt sich folgendes Ergebnis: 78 Personen (35%) sind als Hilfsarbeiter angestellt, 20 (9%) als Facharbeiter und die verbleibenden 123 (56%) sind in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt.

21 (10%) der Zeitarbeiter sind nur geringfügig beschäftigt, 58 (26%) weisen eine Teilzeitbeschäftigung auf und der verbleibende Großteil von 143 Personen (63%) ist Vollzeit beschäftigt.

Von den befragten Zeitarbeitern dieser Stichprobe sind 22 (10%) weniger als einen Monat überlassen, 31 (14%) sind zwischen 1 und 3 Monate beim jeweiligen Einsatzunternehmen engagiert, weitere 33 (14%) weisen eine Beschäftigungsdauer zwischen 3 und 6 Monaten auf. Zwischen einem halben Jahr und einem Jahr sind 40 (18%) der Personen beschäftigt, die relative Mehrheit von 98 (44%) arbeitet bereits länger als ein Jahr für den gleichen Beschäftigerbetrieb.

45 (20%) der in der Stichprobe eingeschlossenen Leiharbeiter haben weniger als 6 Monate Berufserfahrung, 36 (16%) weisen eine berufliche Erfahrung zwischen 6 und 12 Monaten auf, weitere 51 (23%) geben an, dass ihre Berufserfahrung zwischen einem und drei Jahren liegt. Zwischen drei und fünf Jahren Berufserfahrung haben 30 Personen (13%), eine längere Berufserfahrung weisen 62 (28%) auf.

50,7 % (114) der Befragten Zeitarbeiter arbeiten in Wien, gefolgt von 12% in Oberösterreich, 10,7% in Kärnten und 9,8% in der Steiermark. Alle anderen Bundesländer weisen einen Anteil von weniger als 10% auf. Es wurden Leiharbeiter in allen Bundesländern außer Vorarlberg befragt. Kein einziger Zeitarbeiter verrichtet seine Arbeit im Ausland. 1,7% haben zwei oder mehr Bundesländer angekreuzt.

Die relative Mehrheit von 37% ist in Gewerbe, Handwerk oder Dienstleistung beschäftigt, 31% in der Industrie und 14% sind im Handel tätig. Die Branchen Transport, Tourismus, Information, Banken und Landwirtschaft weisen Quoten unter 10% auf.

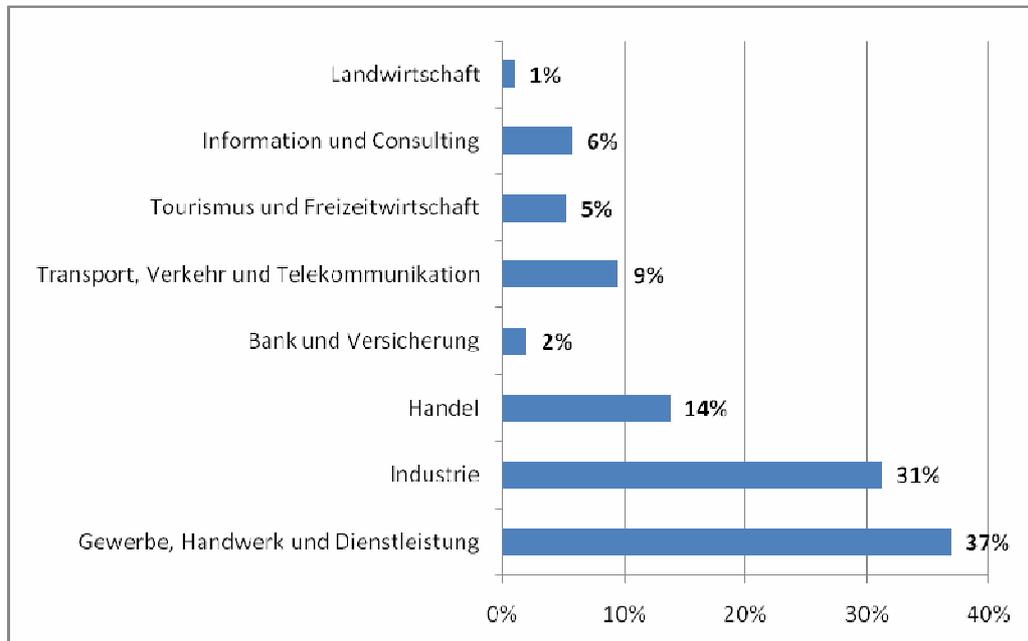


Abbildung 3: Tätigkeit nach Branchen, gesamte Stichprobe (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Zusammenfassend ist die Geschlechterverteilung der Stichprobe sehr ausgeglichen mit 45% Männern und 53% Frauen. Fast 57% der Stichprobe sind jünger als 30 Jahre. Der Großteil (43%) hat einen Lehrabschluss und 56% sind in einem Angestelltenverhältnis, 35% als Hilfsarbeiter beschäftigt. Ein Großteil der Zeitarbeiter (44%) wird bereits länger als ein Jahr an den gleichen Beschäftigterbetrieb überlassen. Der Großteil der Stichprobe ist in Vollzeitbeschäftigung (64%). Die meisten befragten Zeitarbeiter sind in den Branchen Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung (37%) sowie in der Industrie (31%) beschäftigt.

In dieser Stichprobe dominieren Männer in den Sparten Industrie, Frauen überwiegen in Tourismus und Freizeitwirtschaft. Im Bereich Information und Consulting waren alle Befragten weiblichen Geschlechts. Die Geschlechterverteilung ist in allen anderen Branchen ausgeglichen.

Zur Beurteilung der Repräsentativität wurde die Stichprobe dieser Diplomarbeit mit der Stichtagserhebung 2007 (BMWA, 2007) verglichen.

In der Stichprobe dieser Diplomarbeit sind mit 53% mehr Frauen befragt worden als bei der Stichtagserhebung am 31. Juli 2007 (BMWA, 2007) wo der Frauenanteil nur 19% betrug. Die Stichprobe weist auch sehr viele Angestellte (55,7%) gegenüber 16,7% in der Stichtagserhebung 2007 (BMWA) auf.

43,8% der Befragten werden schon seit über 12 Monaten an den gleichen Beschäftigterbetrieb überlassen. Dies ist eine hohe Überlassungsdauer, in der Stichtagserhebung 2007 wurden nur 26,7% länger als 1 Jahr überlassen. In der Stichprobe dieser Diplomarbeit war der Anteil der niedrigen Überlassungsdauer unter einem Monat 9,8% gegenüber 20,5% in der Stichtagserhebung.

In der Stichprobe dieser Diplomarbeit sind 37% in den Branchen Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung beschäftigt, dies entspricht exakt dem gleichen Prozentteil wie in der Stichtagserhebung 2007. 31% der Stichprobe der Diplomarbeit sind in der Industrie beschäftigt, gegenüber 40% in der Stichtagserhebung 2007. 14% sind im Handel tätig während in der Stichtagserhebung die Sparte Handel nur 6,4% beträgt. Die Branchen Transport, Tourismus, Information, Banken und Landwirtschaft weisen Quoten unter 10% auf, ebenso wie in der Stichtagserhebung 2007.

Die Aufteilung über die Bundesländer in der Stichprobe weist Ähnlichkeiten mit den Ergebnissen der Stichtagserhebung auf. Der Großteil der Befragten der Stichprobe dieser Diplomarbeit arbeitet in Wien (50,7%), gefolgt von Oberösterreich (12%), Kärnten (10,7%) und der Steiermark (9,8%). Verglichen mit der Aufteilung der Bundesländer in der Stichtagserhebung 2007 werden die meisten Arbeitskräfte in Oberösterreich (28,8%), Wien (20,4%), Niederösterreich (17,8%) und der Steiermark (16%) überlassen. Die starken Bundesländer Oberösterreich, Wien und Steiermark sind somit auch in dieser Diplomarbeit Rang führend.

Insgesamt kann man sagen, dass gegenüber der Stichtagserhebung 2007 (BMWA, 2007) viele Frauen, viele Angestellte und Zeitarbeiter mit einer hohen Überlassungsdauer befragt wurden. Die Aufteilung nach Bundesländern entspricht annähernd den Ergebnissen der Stichtagserhebung 2007 während die Branchenaufteilung der Stichprobe sehr gut übereinstimmt. Da es sich hier um eine Anfallsstichprobe handelt ist keine Repräsentativität herstellbar.

Tabelle 9: Stichprobenbeschreibung in Vergleich zur Stichtagserhebung 2007 (BMWA, 2007) (Angaben in Prozent)

Variable	Kategorie	Stichtagserhebung 2007 (BMWA, 2007)	Diplomarbeit
Geschlecht	Männlich	18,7	45,9
	Weiblich	81,3	54,1
Art der Anstellung	Arbeiter	83,3	44,3
	Angestellte	16,7	55,7
Überlassungsdauer	Weniger als 1 Monat	20,5	9,8
	Zwischen 1 und 3 Monate	20,3	13,8
	Zwischen 3 und 6 Monate	17,3	14,7
	Zwischen 6 und 12 Monate	15,2	17,9
	Mehr als 12 Monate	26,7	43,8
Branche	Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	37,1	37
	Industrie	39,9	31
	Handel	6,4	14
	Bank und Versicherung	0,7	2
	Transport, Verkehr, Telekommunikation	4,6	9
	Tourismus und Freizeitwirtschaft	1,5	5
	Information und Consulting	2,5	6
	Land- und Forstwirtschaft	0,0	1
Bundesland	Wien	20,4	50,7
	Niederösterreich	17,8	7,1
	Oberösterreich	28,8	12,0
	Salzburg	4,3	1,8
	Tirol	2,5	5,8
	Vorarlberg	2,9	0,0
	Kärnten	6,5	10,7
	Steiermark	16,0	9,8
	Burgenland	0,7	0,4

7. Ergebnisse der Untersuchung

In diesem Kapitel wird anfangs die Qualität des Fragebogens geprüft, gefolgt von der Prüfung der Hypothesen und Forschungsfragen. Die Ergebnisauswertung erfolgte mit SPSS 15.0 für Windows. In Kapitel 7.3 werden die Ergebnisse zusammengefasst. Die Interpretation und Diskussion der Ergebnisse folgt in Kapitel 8.

7.1. Qualität des Messinstruments

Mittels Reliabilitätsanalyse wird die Genauigkeit der Messung und die Trennschärfe der Items jeder Skala überprüft.

Skalenbereich Motive

Bei der Faktorenanalyse der Items zu den Motiven lassen sich bei einem KMO von 0,758 drei Faktoren extrahieren, die zusammen 62% an Varianz erklären. Der erste Faktor weist eine Varianzaufklärung von 32% auf und die Items, die in diesem Faktor hoch laden, betreffen hauptsächlich die berufliche Weiterbildung. Die Itemladungen bewegen sich in einer Größenordnung von 0,68 bis 0,85, der Reliabilitätskoeffizient liegt für diesen Faktor bei 0,79. Die Trennschärfen nehmen Werte zwischen 0,54 und 0,68 an. Der zweite Faktor kann 18% an Varianz erklären und erfasst im Wesentlichen Aussagen zur Überbrückung. Die Reliabilität dieses Faktors liegt bei 0,45 und steigt auch nicht wesentlich an, wenn eine Itemselektion betrieben wird. Der dritte Faktor weist nur mehr zwei Items auf, verfügt jedoch über eine sehr geringe Reliabilität von 0,22. In der Folge werden diese zwei Items einzeln verwendet.

Tabelle 10: Mittelwerte (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig) und Standardabweichungen der Items zur Erfassung der Motive, Itemladungen sowie Itemtrennschärfen und Reliabilitätskoeffizient (Cronbach- α)

Faktor 1 (32%): Berufliche Weiterbildung	M	SD	L	rit	CA
Dazulernen, Weiterqualifizierung	3,88	1,27	0,85	0,68	
Abwechslung der Tätigkeit	3,40	1,36	0,80	0,61	0,79
Knüpfen von beruflichen Kontakten	3,07	1,36	0,76	0,59	
Kennen lernen verschiedener Betriebe	2,64	1,32	0,68	0,54	
Faktor 2 (18%): Überbrückung					
Überbrückung von Arbeitslosigkeit	2,77	1,67	0,43	0,43	
Keine Alternative gehabt	2,68	1,45	0,22	0,22	0,45 (0,49)
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbspause (Karenz, Bundesheer, Zivildienst)	2,36	1,60	0,19	0,19	
Faktor 3 (12%): ohne Benennung					
Nebenfinanzierung (z.B. Studium)	3,68	1,66	0,90	0,13	0,22
Hoffnung auf Festanstellung	3,76	1,47	-0,49	0,13	

Betrachtet man die Korrelationen der gewonnenen Faktoren bei den Motiven, so korreliert das Motiv Überbrückung mit beruflicher Weiterbildung mit $r=0,15$ ($p=0,026$). Die höchste Korrelation findet sich zwischen Überbrückung und Hoffnung Festanstellung ($r=0,33$; $p<0,001$), Hoffnung auf Festanstellung und Berufliche Weiterbildung weisen einen Korrelation von $r=0,25$ auf. Die restlichen Korrelationskoeffizienten sind statistisch alle nicht signifikant. Die vier Motive zeigen, wenn überhaupt nur geringe positive Zusammenhänge.

Tabelle 11: Korrelationsmatrix der Motivfaktoren untereinander

	Überbrückung		Nebenfinanzierung		Hoffnung auf Festanstellung	
	r	p	r	p	r	p
Berufliche Weiterbildung	0,15	0,026	0,10	0,160	0,25	0,000
Überbrückung	1,00		-0,04	0,571	0,33	0,000
Nebenfinanzierung (z.B. Studium)			1,00		-0,13	0,068
Hoffnung auf Festanstellung					1,00	

Skalenbereich Arbeitszufriedenheit

Die Faktorenanalyse der Fragen zur Arbeitszufriedenheit ergibt bei einem KMO von 0,78 einen Faktor der 51% an Varianz erklären kann und die Ladungen liegen zwischen 0,59 und 0,77. Der Reliabilitätskoeffizient nimmt eine Größe von 0,75 an (Anmerkung: Die Gesamtarbeitszufriedenheit wird einzeln verrechnet).

Tabelle 12: Mittelwerte (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig) und Standardabweichungen der Items zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit, Itemladungen sowie Itemtrennschärfen und Reliabilitätskoeffizient (Cronbach- α)

	M	SD	L	rit	CA
Tätigkeit	4,31	0,83	0,77	0,58	
Kollegen	3,99	0,97	0,77	0,58	
Organisation und Leitung	3,72	1,11	0,74	0,53	0,75
Arbeitszeit	3,17	1,07	0,68	0,41	
Einkommen	4,04	1,00	0,59	0,49	

Skalenbereich Leistungsoptimierung

Aus den vier Fragen zur Leistungsoptimierung wird ein Faktor extrahiert, das KMO liegt bei 0,71, die erklärte Varianz bei 71%. Die Itemladungen liegen in einem Wertebereich von 0,78 bis 0,87; die Trennschärfen weisen ebenfalls hohe Werte zwischen 0,61 und 0,76 auf. Der Reliabilitätskoeffizient für die Skala Leistungsoptimierung liegt bei 0,84.

Tabelle 13: Mittelwerte (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig) und Standardabweichungen der Items zur Erfassung der Leistungsoptimierung, Itemladungen sowie Itemtrennschärfen und Reliabilitätskoeffizient (Cronbach- α)

	M	SD	L	rit	CA
jeder Tag eine Herausforderung darstellt.	3,75	1,11	0,87	0,76	
sich immer wieder neuen und spannenden Aufgaben stellen.	3,87	1,15	0,85	0,72	0,84
ich meine Arbeitsweisen ständig optimiere	4,11	0,91	0,78	0,61	
ich aus mir das Beste heraushole.	4,32	0,85	0,78	0,61	

Skalenbereich Commitment

Aus den neun Fragen zum Commitment werden zwei Faktoren extrahiert, die bei einem KMO von 0,81 51% an Varianz erklären können. Der erste Faktor enthält sieben der neun Items, wobei die Ladungen zwischen 0,59 und 0,78 liegen. Der Reliabilitätskoeffizient nimmt einen Wert von 0,82 an, die Trennschärfen sind größer als 0,46 und reichen bis 0,70.

Der zweite Faktor, der die Items Loyalität und Gleichgültigkeit enthält, weist nur eine Zuverlässigkeit von 0,39 auf. In weiterer Folge werden Auswertungen mit den Einzelitems durchgeführt.

Tabelle 14: Mittelwerte (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig) und Standardabweichungen der Items zur Erfassung des Commitments, Itemladungen sowie Itemtrennschärfen und Reliabilitätskoeffizient (Cronbach- α)

Faktor 1: Commitment (38%)	M	SD	L	rit	CA
Gegenüber meinen Freunden spreche ich darüber, dass es großartig ist, dass ich gerade von diesem Betrieb "ausgeliehen" wurde.	3,19	1,39	0,78	0,69	
Ich bin stolz darauf, anderen zu erzählen, dass ich von diesem Betrieb entliehen wurde.	3,19	1,48	0,76	0,70	
Ich denke, dass meine Wertvorstellungen denen meines jetzigen Einsatzbetriebes sehr ähnlich sind.	3,29	1,19	0,73	0,63	
Der momentane Einsatz fordert mein Bestes in der Arbeit.	3,52	1,21	0,71	0,56	0,82
Ich würde mich freuen, wenn ich von dem momentanen Betrieb übernommen würde.	3,98	1,41	0,61	0,52	
In meinem jetzigen Einsatzbetrieb strenge ich mich mehr an, als es üblicherweise erwartet wird, um zum Erfolg des Betriebes beizutragen.	2,63	1,37	0,59	0,44	
Ich würde mich für jegliche Arbeit zur Verfügung stellen, um weiterhin von diesem Betrieb entliehen zu werden.	3,85	1,05	0,59	0,46	
Faktor 2: Unbenannt (13%)					
Wenn die Arbeit dieselbe wäre, wäre es mir gleichgültig von einem anderen Betrieb entliehen worden zu sein.	2,08	1,31	0,76	0,24	0,39
Ich empfinde wenig Loyalität gegenüber meinem derzeitigen Einsatzbetrieb.	2,80	1,33	0,66	0,24	

7.2. Prüfung der Hypothesen und Forschungsfragen

Im folgenden Kapitel werden alle 13 Hypothesen und Forschungsfragen mittels SPSS 15.0 für Windows geprüft und ausgewertet. Es wurden dabei Signifikanzniveaus festgelegt. Werte kleiner als 0,01 sind als hoch signifikant einzustufen, Werte zwischen 0,01 und 0,05 sind als signifikant zu werten und bei Werten zwischen 0,05 und 0,1 ist von einem statistischen Trend auszugehen.

Hypothese 1: Ausbildung → Arbeitszufriedenheit

Eine höhere abgeschlossene Ausbildung geht mit höherer Arbeitszufriedenheit einher.

Hoch qualifizierte Zeitarbeiter zeigen höhere Werte in Arbeitszufriedenheit als Zeitarbeiter mit niedrigerem Ausbildungsniveau.

Eine multivariate Varianzanalyse ergibt kein signifikantes Ergebnis ($F(6,440)=1,602$; $p=0,145$). Die Gesamtheit der Arbeitszufriedenheit unterscheidet sich somit nicht in Abhängigkeit der Schulbildung. Auch die univariaten Varianzanalysen für jeden Faktor der Arbeitszufriedenheit sind nicht signifikant (Arbeitszufriedenheit: $F(3,220)=0,451$; $p=0,717$; Gesamtarbeitszufriedenheit: $F(3,220)=1,919$; $p=0,127$). Die Mittelwerte und Standardabweichungen sind in Tabelle 15 dargestellt.

Die Hypothese, dass mit höherer Ausbildung die Arbeitszufriedenheit steigt, kann somit nicht bestätigt werden.

Tabelle 15: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach höchster abgeschlossener Ausbildung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden); AZ: Arbeitszufriedenheit

	N	Spez. AZ		Gesamte AZ	
		M	SD	M	SD
Pflichtschule	22	3,97	0,58	4,23	0,69
Lehre / Berufsschule	97	3,79	0,80	4,06	0,90
Matura	79	3,80	0,68	3,89	0,85
Universität / Fachhochschule	26	3,73	0,75	3,73	0,92
Gesamt	224	3,80	0,73	3,98	0,87

Hypothese 2: Ausbildung → Leistungsoptimierung

Zeitarbeiter mit niedrigem Ausbildungsniveau zeigen höhere Leistungsoptimierung als Zeitarbeiter mit hoher abgeschlossener Ausbildung.

Auch diese Hypothese kann anhand des vorliegenden Datensatzes nicht bestätigt werden, das Ergebnis der Varianzanalyse ist nicht signifikant ($F(3,220)=0,363$; $p=0,780$). Die Mittelwerte schwanken dabei von 3,88 (Pflichtschule) bis 4,13 (Universitätsabschluss). Somit gibt es keine Unterschiede in der Leistungsoptimierung in Abhängigkeit der Ausbildung.

Tabelle 16: Mittelwerte und Standardabweichungen von Leistungsoptimierung, getrennt nach höchster abgeschlossener Ausbildung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden)

Schulbildung	N	M	SD
Pflichtschule	23	3,88	1,06
Lehre / Berufsschule	96	4,03	0,91
Matura	79	4,04	0,72
Universität / Fachhochschule	26	4,13	0,66
Gesamt	224	4,03	0,83

Hypothese 3: Berufserfahrung → Arbeitszufriedenheit, Leistungsoptimierung

Höhere Berufserfahrung geht mit höherer Arbeitszufriedenheit und höherer Leistungsoptimierung einher.

Die Arbeitszufriedenheit unterscheidet sich nicht in Abhängigkeit der Dauer der Berufserfahrung. Das Ergebnis der multivariaten Varianzanalyse ist nicht signifikant ($F(8,434)=,759$; $p=0,639$). Auch bei jeder einzelnen Dimension der Arbeitszufriedenheit ist kein signifikanter Unterschied bezüglich Dauer der Berufserfahrung gegeben (Arbeitszufriedenheit: $F(4,217)=0,829$; $p=0,508$; und Gesamtarbeitszufriedenheit: $F(4,217)=0,376$; $p=0,825$). Anhand der vorliegenden Stichprobe kann der Schluss gezogen werden, dass die Dauer der Berufserfahrung keinen statistisch nachweisbaren Effekt auf unterschiedliche Bereiche der Arbeitszufriedenheit zeigt.

Tabelle 17: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach Dauer der Berufserfahrung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden)

	N	M	SD	M	SD
Weniger als 6 Monate	44	3,97	0,73	4,07	0,87
Zwischen 6 und 12 Monate	36	3,85	0,71	4,00	0,89
Zwischen 1 und 3 Jahre	51	3,73	0,81	3,90	0,90
Zwischen 3 und 5 Jahre	29	3,77	0,76	3,86	0,92
mehr als 5 Jahre	62	3,74	0,66	4,02	0,82
Gesamt	222	3,80	0,73	3,98	0,87

Auch bezüglich der Skala Leistungsoptimierung sind keine signifikanten Unterschiede in Abhängigkeit der Dauer der Berufserfahrung gegeben ($F(4,217)=0,355$; $p=0,840$). Die Mittelwerte je Kategorie der Dauer der Berufserfahrung können aus Tabelle 18 entnommen werden.

Tabelle 18: Mittelwerte und Standardabweichungen von Leistungsoptimierung, getrennt nach Dauer der Berufserfahrung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden)

	N	M	SD
Weniger als 6 Monate	45	4,03	0,87
Zwischen 6 und 12 Monate	36	3,99	0,91
Zwischen 1 und 3 Jahre	50	3,97	0,89
Zwischen 3 und 5 Jahre	29	3,98	0,81
mehr als 5 Jahre	62	4,14	0,74
Gesamt	222	4,03	0,83

Hypothese 4: Branche → Arbeitszufriedenheit

Zeitarbeiter im Handel zeigen geringere Arbeitszufriedenheit als Zeitarbeiter in anderen Branchen.

Beim Vergleich der im Handel tätigen Zeitarbeitern mit in anderen Branchen Arbeitenden sind bei multivariater Auswertung keine signifikanten Unterschiede bei der Arbeitszufriedenheit feststellbar ($F(2,207)=0,088$; $p=0,915$). Betrachtet man die einzelnen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit so ist weder bei Arbeitszufriedenheit ($F(1,208)=0,011$; $p=0,916$) noch bei der Gesamtarbeitszufriedenheit ($F(1,208)=0,120$; $p=0,730$) ein signifikanter Unterschied gegeben.

Tabelle 19: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach Dauer der Berufserfahrung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden); AZ: Arbeitszufriedenheit

	N	Spez. AZ		Gesamte AZ	
		M	SD	M	SD
Andere Branchen	181	3,78	0,75	3,94	0,87
Handel	29	3,80	0,66	4,00	0,93
Gesamt	210	3,79	0,74	3,95	0,88

Da hier in dieser Hypothese im Speziellen die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit angesprochen wurde, wird dieses Item aus der Skala herausgelöst und einem Signifikanztest unterzogen. Es ist jedoch nur ein tendenziell signifikanter Unterschied zwischen Handel und anderen Branchen feststellbar ($F(1,208)=3,211$; $p=0,075$). Bei Betrachtung der Mittelwerte zeigt sich jedoch, dass der statistische Trend in die entgegen gesetzte Richtung weist. Die Handelsangestellten sind mit ihren Arbeitszeiten eher zufrieden als die Zeitarbeiter aus anderen Branchen. Der Mittelwert für Zeitarbeiter im Handel liegt bei 4,34 ($Sd=0,81$), für die anderen Branchen wird ein Mittelwert von 3,98 ($Sd=1,04$) errechnet.

Hypothese 5: Zeitausmaß → Arbeitszufriedenheit, Commitment

Höheres Zeitausmaß (Vollzeit, Teilzeit, Geringfügig) geht mit geringer Arbeitszufriedenheit einher. Durch höheres Zeitausmaß kann sich ein Arbeiter besser an die Organisation binden (höheres Commitment).

Multivariat ($F(4,434)=0,316$; $p=0,867$) und auch univariat (Spezielle Arbeitszufriedenheit: $F(2,217)=0,400$; $p=0,617$); Gesamtarbeitszufriedenheit: $F(2,217)=0,550$; $p=0,578$) sind keine signifikanten Unterschiede belegbar. Das Zeitausmaß und die Arbeitszufriedenheit stehen in keiner Beziehung.

Tabelle 20: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach Arbeitsausmaß (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden)

	Spez. AZ		Gesamte AZ	
	M	SD	M	SD
1 Geringfügig	3,86	0,82	4,10	0,83
2 Teilzeit	3,88	0,66	4,05	0,83
3 Vollzeit	3,78	0,76	3,94	0,90
Gesamt	3,81	0,74	3,98	0,88

Bezüglich der Auswertung des Commitments ist multivariat ein statistischer Trend feststellbar ($F(6,420)=2,044$; $p=0,059$). Allgemein kann gesagt werden, dass das Commitment bei Teil- und Vollzeitarbeitskräften besser ist als bei geringfügig Beschäftigten. Die univariate Auswertung findet nur bei dem Einzelaspekt Gleichgültigkeit ein tendenziell signifikantes Ergebnis ($F(2,211)=2,646$; $p=0,073$). Der Mittelwert für die geringfügig Beschäftigten liegt bei 3,33 ($SD=1,11$), für Vollzeitbeschäftigte ergibt sich ein Mittelwert von 2,82 ($Sd=1,35$). Den geringsten Mittelwert bei Gleichgültigkeit weist die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten auf ($M=2,56$; $Sd=1,32$). Beim Faktor Commitment ($F(2,211)=2,311$; $p=0,102$) und Geringe Loyalität ($F(2,211)=1,870$; $p=0,157$) sind keine statistisch relevanten Unterschiede feststellbar.

Tabelle 21: Mittelwerte und Standardabweichungen des Commitments, getrennt nach Arbeitsausmaß (1=trifft gar nicht zu; 5=trifft völlig zu)

	Geringfügig		Teilzeit		Vollzeit	
	M	SD	M	SD	M	SD
c.f1 Commitment	3,01	1,16	3,44	0,85	3,44	0,85
c.f2 Commitment: geringe Loyalität	2,05	1,16	1,79	1,19	2,18	1,35
c.f3 Commitment: Gleichgültigkeit	3,33	1,11	2,56	1,32	2,82	1,35

Hypothese 6: Beschäftigungsverhältnis → Arbeitszufriedenheit

Mit dem Beschäftigungsverhältnis (Dimension Berufsgruppe) geht unterschiedliche Arbeitszufriedenheit einher. Es wird angenommen, dass Angestellte zufriedener sind als Arbeiter.

Bei multivariater Betrachtung existiert kein Unterschied in der Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit der Art des Beschäftigungsverhältnisses ($F(4,432)=0,173$; $p=0,952$). Betrachtet man die Messungen der Arbeitszufriedenheit jede für sich, so ist bei der speziellen Arbeitszufriedenheit ($F(2,216)=0,242$; $p=0,786$) und auch bei der Gesamtarbeitszufriedenheit ($F(2,216)=0,177$; $p=0,838$) kein signifikanter Unterschied feststellbar.

Tabelle 22: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach Art der Beschäftigung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden)

	Spez. AZ		Gesamte AZ	
	M	SD	M	SD
1 Hilfsarbeiter	3,76	0,80	3,93	0,96
2 Facharbeiter	3,84	0,49	3,95	0,69
3 Angestellter	3,83	0,74	4,01	0,85
Gesamt	3,81	0,74	3,98	0,87

Hypothese 7: Überlassungsdauer → Arbeitszufriedenheit, Commitment

Mit höherer Überlassungsdauer beim selben Beschäftigten erhöhen sich **Arbeitszufriedenheit und Commitment**. Es wird angenommen, dass jene Arbeiter, die un stabile Jobs haben, wenig zufrieden sind und sich eher nicht an das Unternehmen binden können.

Diese Hypothese kann nicht bestätigt werden. Die Überlassungsdauer steht weder mit der Arbeitszufriedenheit noch mit dem Commitment bzw. den Einzelitems Geringe Loyalität und Gleichgültigkeit in Beziehung. Keine einzige Korrelation ist signifikant.

Tabelle 23: Korrelation (Spearman) von Arbeitszufriedenheit und Commitment mit Dauer der Beschäftigung

	r	p	N
z.f1 Arbeitszufriedenheit	-0,04	0,563	223
z.f3 Gesamtarbeitszufriedenheit	-0,08	0,207	222
c.f1 Commitment	0,05	0,503	221
c.f2 Commitment: geringe Loyalität	-0,06	0,386	215
c.f3 Commitment: Gleichgültigkeit	-0,03	0,642	218

Forschungsfrage 8: Motive → Arbeitszufriedenheit, Commitment

Gibt es einen Zusammenhang zwischen Motiven und Arbeitszufriedenheit sowie zwischen Motiven und Commitment?

Die Arbeitszufriedenheit korreliert mit den Motiven Weiterqualifizierung ($r=0,22$) und Beruflicher Wiedereinstieg ($r=0,15$) positiv, die Korrelationen sind aber eher als klein zu bewerten. Inhaltlich gilt, dass je höher diese Motive für die Annahme von Zeitarbeit ausgeprägt sind, desto höher ist die spezifische Arbeitszufriedenheit. Mit den Motiven keine Alternative ($r=-0,25$) und Überbrückung ($r=-0,23$) liegt hingegen eine negative Korrelation vor. Höhere Ausprägungen in diesen beiden Motiven gehen mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit einher. Betrachtet man die Gesamtarbeitszufriedenheit, so liegen positive Korrelationen mit den Motiven Abwechslung der Tätigkeit ($r=0,23$), Weiterqualifizierung ($r=0,29$) und Beruflicher Wiedereinstieg vor. Höhere Motivausprägung geht bei diesen Motiven mit höherer Arbeitszufriedenheit einher. Die Zusammenhänge sind eher als gering zu quantifizieren. Die Gesamtarbeitszufriedenheit korreliert mit den Motiven Keine Alternative ($r=-0,23$) und Überbrückung ($r=-0,15$) negativ. Höhere Zustimmung zu diesen Motiven lässt auf eine geringere Arbeitszufriedenheit schließen. Die Zusammenhänge sind als gering einzustufen.

Tabelle 24: Korrelation der einzelnen Motive für die Zeitarbeit mit den beiden Skalen zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit

	Spez. AZ		Gesamte AZ	
	r	p	r	p
Abwechslung der Tätigkeit	0,11	0,101	0,23	0,001
Dazulernen, Weiterqualifizierung	0,22	0,001	0,29	0,000
Kennen lernen verschiedener Betriebe	0,09	0,170	0,12	0,0681
Keine Alternative gehabt	-0,25	0,000	-0,23	0,001
Knüpfen von beruflichen Kontakten	0,10	0,141	0,17	0,012
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbspause (Karenz, Bundesheer, Zivildienst)	0,15	0,034	0,18	0,007
Überbrückung von Arbeitslosigkeit	-0,23	0,001	-0,15	0,031
Nebenfinanzierung (z.B. Studium)	0,05	0,496	0,02	0,740
Hoffnung auf Festanstellung	0,01	0,928	0,10	0,128

Berechnet man eine multiple Regressionsanalyse mit den Motiven als Prädiktoren und der speziellen Arbeitszufriedenheit als abhängige Variable, so ist ein signifikantes Regressionsmodell zu finden ($F(3,189)=10,758$; $p=0,002$). Der multiple Korrelationskoeffizient nimmt einen Wert von $r=0,38$ an, der erklärte Varianzanteil liegt bei 13%. Signifikante Regressionskoeffizienten

weisen dabei die Motive Weiterqualifizierung, Überbrückung und Beruflicher Wiedereinstieg auf. Hohe Ausprägungen in den Motiven Weiterqualifizierung und beruflicher Wiedereinstieg sowie niedrige Ausprägung im Motiv Überbrückung begünstigen die Arbeitszufriedenheit.

Tabelle 25: signifikante Regressionskoeffizienten der Motive auf spezifische Arbeitszufriedenheit

	B	SE B	Beta	T	p
(Konstante)	3,475	0,174		19,993	0,000
Dazulernen, Weiterqualifizierung	0,14	0,04	0,24	3,46	0,001
Überbrückung von Arbeitslosigkeit	-0,13	0,03	-0,30	-4,18	0,000
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbspause (Karenz, Bundesheer, Zivildienst)	0,07	0,03	0,16	2,18	0,030

Bei der Regression der Motive auf die Gesamtarbeitszufriedenheit ist das Regressionsmodell ebenfalls signifikant ($F(3,189) = 11,243$; $p < 0,001$). Der multiple Korrelationskoeffizient liegt bei $r = 0,39$ und ist nur unwesentlich größer als bei der spezifischen Arbeitszufriedenheit, die erklärte Varianz liegt bei 14%. Die Gesamtarbeitszufriedenheit ist bei stärker ausgeprägten Motiven Weiterqualifizierung und Beruflicher Wiedereinstieg und bei niedrigeren Werten bei der Überbrückung höher.

Tabelle 26: signifikante Regressionskoeffizienten der Motive auf Gesamtarbeitszufriedenheit

	B	SE B	Beta	T	p
(Konstante)	3,31	0,21		16,16	0,000
Dazulernen, Weiterqualifizierung	0,21	0,05	0,30	4,37	0,000
Überbrückung von Arbeitslosigkeit	-0,12	0,04	-0,22	-3,12	0,002
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbspause (Karenz, Bundesheer, Zivildienst)	0,08	0,04	0,15	2,09	0,038

Das allgemeine Commitment korreliert mit allen Motiven außer keine Alternative und Überbrückung. Positiv sind die Korrelationen mit Abwechslung der Tätigkeit, Weiterqualifizierung, Kennen lernen verschiedener Bereiche, Knüpfen von beruflichen Kontakten, Beruflicher Wiedereinstieg und Hoffnung auf Festanstellung. Je höher diese Motive ausgeprägt sind, desto stärker ist auch das Commitment. Vergleichsweise hoch ist dabei der Zusammenhang von Weiterqualifizierung und allgemeinem Commitment ($r = 0,44$). Mit der Loyalität gegenüber der Firma korreliert kein einziges Motiv, mit der Gleichgültigkeit finden sich geringe Zusammenhänge bei den Motiven Keine Alternative ($r = 0,18$) und Überbrückung

($r=0,14$). Hohe Ausprägungen in diesen Motiven deuten eher auf eine hohe Gleichgültigkeit gegenüber der Leihfirma hin.

Tabelle 27: Korrelationsmatrix Motive und Commitment

	Allg. Commitment		Loyalität		Gleichgültigkeit	
	r	p	r	p	r	p
Abwechslung der Tätigkeit	0,27	0,000	0,01	0,886	-0,12	0,079
Dazulernen, Weiterqualifizierung	0,44	0,000	-0,11	0,097	-0,12	0,083
Kennen lernen verschiedener Betriebe	0,23	0,001	0,10	0,155	-0,04	0,599
Keine Alternative gehabt	-0,12	0,099	0,08	0,240	0,18	0,012
Knüpfen von beruflichen Kontakten	0,31	0,000	0,00	0,953	-0,11	0,119
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbspause	0,32	0,000	-0,02	0,830	-0,03	0,701
Überbrückung von Arbeitslosigkeit	0,00	0,945	0,09	0,195	0,14	0,048
Nebenfinanzierung (z.B. Studium)	-0,16	0,023	0,09	0,217	0,00	0,997
Hoffnung auf Festanstellung	0,35	0,000	-0,06	0,354	-0,07	0,328

Die Regression der Motive auf das allgemeine Commitment ist hoch signifikant ($F(5,186)=19,470$; $p<0,001$). Der multiple Korrelationskoeffizient liegt bei $r=0,59$, es können immerhin 33% an Varianz erklärt werden. Signifikante Prädiktoren für das allgemeine Commitment sind die Motive Weiterqualifizierung, Hoffnung auf Festanstellung, und Beruflicher Wiedereinstieg. Sie weisen positive Regressionskoeffizienten auf und steigern somit das Commitment, wenn sie höher ausgeprägt sind. Überbrückung und Nebenfinanzierung besitzen negative Regressionskoeffizienten, hohe Werte in diesen Motiven gehen mit einem geringeren Commitment einher.

Tabelle 28: signifikante Regressionskoeffizienten der Motive auf Allgemeines Commitment

	B	SE B	Beta	T	p
(Konstante)	2,03	0,22		9,17	0,000
Dazulernen, Weiterqualifizierung	0,27	0,04	0,38	6,06	0,000
Hoffnung auf Festanstellung	0,13	0,04	0,21	3,21	0,002
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbspause (Karenz, Bundesheer, Zivildienst)	0,13	0,04	0,22	3,34	0,001
Überbrückung von Arbeitslosigkeit	-0,09	0,03	-0,16	-2,51	0,013
Nebenfinanzierung (z.B. Studium)	-0,08	0,03	-0,14	-2,35	0,020

Bei der schrittweisen Regression auf die Loyalität kann kein signifikanter Regressionskoeffizient gefunden werden, die Motive tragen zur Varianzaufklärung der Loyalität gegenüber dem Unternehmen nichts bei.

Das Regressionsmodell der Motive auf die Gleichgültigkeit ist signifikant ($F(1,190) = 7,347$; $p = 0,007$). Einen signifikanten Regressionskoeffizient weist jedoch nur das Motiv „keine Alternative“ auf ($B = 0,178$; $SE\ B = 0,066$; $\beta = 0,19$; $T = 2,7111$; $p = 0,007$). Hohe Ausprägungen in diesem Motiv gehen mit einer höheren Gleichgültigkeit gegenüber dem Unternehmen einher.

Forschungsfrage 9: Geschlecht → Motive, Arbeitszufriedenheit

Unterscheiden sich Männer und Frauen hinsichtlich ihrer Motive und ihrer Arbeitszufriedenheit?

Die Auswertung dieser Hypothese erfolgt mittels Varianz- und Kovarianzanalyse. In einem ersten Schritt wird untersucht, ob sich die Männer und Frauen in dieser Stichprobe generell in den einzelnen Motiven unterscheiden. Im zweiten Schritt wird eine Varianzanalyse mit den Dimensionen der Arbeitszufriedenheit als abhängige und dem Geschlecht als unabhängige Variable berechnet. Unter der Voraussetzung, dass sich Männer und Frauen bei den Motiven unterscheiden, werden diese Motive als Kovariate in der Varianzanalyse verwendet.

Bei multivariater Betrachtung sind bezüglich Motive keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu finden ($F(4,201)=1,580$; $p=0,181$). Bei univariater Betrachtung lässt sich immerhin ein tendenziell signifikanter Unterschied bei dem Motiv Nebenfinanzierung finden ($F(1,204)=3,418$; $p=0,066$). Dieses Motiv deutet eher auf Freiwilligkeit hin und ist bei den Frauen stärker ausgeprägt als bei den Männern. Für die weibliche Stichprobe ergibt sich ein Mittelwert von 2,54; für die Männer ein durchschnittlicher Wert von 2,11 ($SD=1,59$). Bei den anderen Motiven (Berufliche Weiterbildung: $F(1,204)=1,371$; $p=0,243$); (Überbrückung: $F(1,204)=1,601$; $p=0,207$) und (Hoffnung auf Festanstellung: $F(1,204)=1,526$; $p=0,218$) sind keine statistisch auffälligen Unterschiede feststellbar.

Tabelle 29: Mittelwerte und Standardabweichungen der Motive (Faktoren), getrennt nach Geschlecht sowie Teststatistiken (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig)

	Männlich		Weiblich		Teststatistik	
	M	SD	M	SD	F	p
m.f1 Berufliche Weiterbildung	3,16	1,08	3,33	1,00	1,37	0,24
m.f2 Überbrückung	3,35	1,12	3,55	1,09	0,00	0,99
m.f3 Nebenfinanzierung (z.B. Studium)	2,11	1,59	2,54	1,72	3,42	0,07
m.f4 Hoffnung auf Festanstellung	3,62	1,56	3,87	1,38	1,53	0,22

Betrachtet man die Motive einzeln, so ist bei keinem einzigen ein Geschlechtsunterschied gegeben. Bei dem Einzelmotiv Abwechslung der Tätigkeit und Nebenfinanzierung sind tendenzielle Unterschiede ausmachbar. Beide Motive sind bei Frauen eher stärker ausgeprägt.

Tabelle 30: Mittelwerte und Standardabweichungen der Motive, getrennt nach Geschlecht sowie Teststatistiken (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig)

	Männlich		Weiblich		Teststatistik	
	M	SD	M	SD	F	p
Abwechslung der Tätigkeit	3,23	1,42	3,58	1,28	3,72	0,06
Dazulernen, Weiterqualifizierung	3,83	1,26	3,97	1,26	0,61	0,44
Kennen lernen verschiedener Betriebe	2,58	1,34	2,74	1,32	0,77	0,38
Keine Alternative gehabt	2,67	1,44	2,63	1,46	0,05	0,82
Knüpfen von beruflichen Kontakten	3,02	1,41	3,18	1,29	0,77	0,38
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbspause (Karenz, Bundesheer, Zivildienst)	2,28	1,59	2,57	1,66	1,55	0,21
Überbrückung von Arbeitslosigkeit	2,85	1,75	2,71	1,58	0,38	0,54
Nebenfinanzierung (z.B. Studium)	2,11	1,59	2,54	1,72	3,42	0,07
Hoffnung auf Festanstellung	3,66	1,55	3,92	1,38	1,76	0,19

Betrachtet man nun die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich Arbeitszufriedenheit, so ist multivariat kein signifikanter Unterschied gegeben ($F(2,217)=1,982$; $p=0,140$). Bei der spezifischen Arbeitszufriedenheit ist von einem tendenziell signifikanten Ergebnis auszugehen ($F(1,218)=3,190$; $p=0,075$). Ebenfalls tendenziell signifikant ist das Ergebnis bei der Gesamtarbeitszufriedenheit ($F(1,218)=3,703$; $p=0,056$). Bei beiden Messungen der Arbeitszufriedenheit weisen Frauen größere Mittelwerte und somit eine höhere Zufriedenheit auf.

Tabelle 31: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach Geschlecht (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden)

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	M	SD	M	SD	M	SD
z.f1 Arbeitszufriedenheit	3,73	0,78	3,90	0,66	3,82	0,72
z.f3 Gesamtarbeitszufriedenheit	3,87	0,90	4,09	0,80	3,99	0,85

Kovarianzanalytisch ändert sich an der multivariaten Aussage nichts, das Ergebnis ist weiterhin nicht signifikant ($F(2,198)=1,153$; $p=0,318$). Die univariaten Varianzanalysen sind jedoch beide eindeutig nicht signifikant (Spezielle Arbeitszufriedenheit: $F(1,199)=1,990$; $p=0,160$; Gesamtarbeitszufriedenheit: $F(1,199)=2,055$; $p=0,153$). Aus diesen Ergebnissen ist zu schließen, dass die Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit, auch wenn diese nur tendenziell sind, auf die Unterschiedlichkeit der Motive bei Männern und Frauen zurückzuführen sind. Werden die Motive berücksichtigt, sind keine statistisch relevanten Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen männlichen und weiblichen Zeitarbeitern gegeben.

Forschungsfrage 10: Motive → Leistungsoptimierung

Gibt es einen Zusammenhang zwischen Motiven und der Leistungsoptimierung?

Es zeigt sich, dass das Motiv „Berufliche Weiterbildung“ in einer signifikanten Korrelation mit der Leistungsoptimierung steht ($r=0,43$; $p<0,001$). Etwas kleiner, aber ebenfalls noch signifikant ist die Korrelation mit dem Motiv Hoffnung auf Festanstellung ($r=0,23$; $p<0,001$). Die Leistungsoptimierung steigt, je höher diese Motive ausgeprägt sind. Das Motiv Nebenfinanzierung ($r=0,09$; $p=0,197$) und Überbrückung ($r=0,05$; $p=0,491$) stehen in keinem Zusammenhang mit der Leistungsoptimierung.

Tabelle 32: Korrelation (Spearman) der Motive mit Leistungsoptimierung

	r	p	N
m.f1 Berufliche Weiterbildung	0,43	0,000	219
m.f2 Überbrückung	0,05	0,491	219
m.f3 Nebenfinanzierung (z.B. Studium)	0,11	0,121	208
m.f4 Hoffnung auf Festanstellung	0,23	0,001	220

Betrachtet man die Motive einzeln, so ist die höchste Korrelation zwischen Leistungsoptimierung und dem Motiv Weiterbildung ($r=0,45$; $p<0,001$) gegeben. Ist dieses Motiv stark ausgeprägt, so ist auch eine hohe Leistungsoptimierung gegeben. Die Korrelationen mit Abwechslung der Tätigkeit ($r=0,35$) und Knüpfen von beruflichen Kontakten ($r=0,36$) sind etwas geringer, es gilt aber auch bei diesen Motiven, dass mit zunehmender Ausprägung die Leistungsoptimierung ansteigt. Signifikant sind weiter noch die Korrelationen von Kennen lernen von verschiedenen Betrieben ($r=0,20$), Beruflicher Wiedereinstieg ($r=0,25$) und Hoffnung auf Festanstellung ($r=0,23$). Hohe Ausprägung in diesen Motiven geht eher mit einer hohen Ausprägung der Leistungsoptimierung einher. Ein negativer Zusammenhang ist mit dem Motiv Keine Alternative ($r=0,18$) gegeben. Je mehr Zustimmung dieses Motiv erfährt, desto geringer wird die Leistungsoptimierung sein.

Tabelle 33: Korrelation (Spearman) der Motive mit Leistungsoptimierung

	r	p	N
Abwechslung der Tätigkeit	0,35	0,000	218
Dazulernen, Weiterqualifizierung	0,45	0,000	219
Kennen lernen verschiedener Betriebe	0,20	0,004	217
Keine Alternative gehabt	-0,18	0,010	204
Knüpfen von beruflichen Kontakten	0,36	0,000	216
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbspause , Zivildienst)	0,25	0,000	210
Überbrückung von Arbeitslosigkeit	0,01	0,910	214
Nebenfinanzierung (z.B. Studium)	0,11	0,121	208
Hoffnung auf Festanstellung	0,23	0,001	220

Bei einer multiplen Regression mit den Motiven als Prädiktoren und der Leistungsoptimierung als abhängiger Variable ist ein hoch signifikantes Regressionsmodell gegeben ($F(2,189) = 26,822$; $p < 0,001$). Es weisen jedoch nur die Motive Weiterqualifizierung und Beruflicher Wiedereinstieg signifikante Regressionskoeffizienten auf. Der erklärte Varianzanteil liegt bei einem multiplen R von 0,47 bei 21%.

Tabelle 34: signifikante Regressionskoeffizienten der Motive, abhängige Variable Leistungsoptimierung

	B	SE B	Beta	T	p
(Konstante)	2,81	0,17		16,36	0,000
Dazulernen, Weiterqualifizierung	0,27	0,04	0,41	6,22	0,000
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbspause	0,08	0,03	0,15	2,23	0,027

Forschungsfrage 11: Motive → Überlassungsdauer

Gibt es einen Zusammenhang zwischen Motiven und Überlassungsdauer?

Die Motive Berufliche Weiterbildung ($r=-0,25$; $p<0,001$) und Nebenfinanzierung ($r=-0,21$; $p<0,001$) stehen in einem negativen Zusammenhang mit der Dauer. Je stärker diese Motive ausgeprägt sind, desto geringer ist die Überlassungsdauer beim selben Beschäftigterbetrieb. Das Motiv Hoffnung auf Festanstellung ($r=-0,01$; $p=0,957$) und Überbrückung ($r=-0,05$; $p=0,482$) korreliert nicht mit der Überlassungsdauer.

Tabelle 35: Korrelation (Spearman) der Motive mit der Überlassungsdauer beim selben Beschäftigter

	r	p
m.f1 Berufliche Weiterbildung	-0,25	0,000
m.f2 Überbrückung	-0,05	0,482
m.f3 Nebenfinanzierung (z.B. Studium)	-0,21	0,002
m.f4 Hoffnung auf Festanstellung	0,00	0,957

Betrachtet man die einzelnen Motive so sind signifikante Korrelationen mit Abwechslung der Tätigkeit ($r=-0,18$), Kennen lernen verschiedener Betriebe ($r=-0,29$), Knüpfen von beruflichen Kontakten ($r=-0,22$) und Nebenfinanzierung ($r=-0,21$) gegeben. Alle Korrelationen sind negativ und eher als gering zu bewerten. Sind die entsprechenden Motive höher ausgeprägt, ist die Verweildauer eher gering.

Tabelle 36: Korrelationen (Spearman) der Motive mit Dauer der Anstellung

	r	p
Abwechslung der Tätigkeit	-0,18	0,008
Dazulernen, Weiterqualifizierung	-0,09	0,189
Kennen lernen verschiedener Betriebe	-0,29	0,000
Keine Alternative gehabt	0,02	0,770
Knüpfen von beruflichen Kontakten	-0,22	0,001
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbspause	-0,07	0,336
Überbrückung von Arbeitslosigkeit	-0,11	0,116
Nebenfinanzierung (z.B. Studium)	-0,21	0,002
Hoffnung auf Festanstellung	0,00	0,957

Forschungsfrage 12: Ausbildung → Motive

Gibt es einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Motiven?

Bezüglich der Motive Berufliche Weiterbildung ($F(3,217)=1,205$; $p=0,309$) und Überbrückung ($F(3,216)=1,507$; $p=0,214$) besteht in Abhängigkeit der Schulbildung kein signifikanter Unterschied. Diese beiden Motive sind in allen vier Bildungsgruppen gleich ausgeprägt. Statistisch bedeutsam sind die Unterschiede hingegen bei Nebenfinanzierung ($F(3,206)=6,031$; $p=0,001$) und Hoffnung auf Festanstellung ($F(3,218)=4,582$; $p=0,004$). Bei Zeitarbeitern mit Matura oder akademischen Abschluss ist das Motiv Nebenfinanzierung signifikant stärker ausgeprägt, bei Probanden mit Pflichtschulabschluss oder Lehre ist das Motiv Hoffnung auf Festanstellung bedeutender.

Tabelle 37: Mittelwerte und Standardabweichungen: Motive (Faktoren) getrennt nach Ausbildung

	Pflichtschule		Lehre		Matura		Akad. Abs.	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Berufliche Weiterbildung	3,22	1,21	3,40	1,01	3,14	1,04	3,07	1,01
Überbrückung	2,80	1,30	2,83	1,12	2,48	1,07	2,56	1,18
Nebenfinanzierung (z.B. Studium)	1,76	1,45	1,91	1,35	2,78	1,82	2,92	1,87
Hoffnung auf Festanstellung	4,00	1,27	4,16	1,30	3,40	1,53	3,52	1,76

Betrachtet man die Einzelmotive, so sind bei Abwechslung der Tätigkeit ($F(3,216)=1,125$; $p=0,340$), Kennen lernen verschiedener Betriebe ($F(3,215)=0,819$; $p=0,485$) und Knüpfen beruflicher Kontakte ($F(3,214)=0,315$; $p=0,815$) keine signifikanten Unterschiede gegeben. Tendenziell signifikant sind die Unterschiede bei Weiterqualifizierung ($F(3,217)=2,522$; $p=0,059$), Beruflicher Wiedereinstieg ($F(3,208)=2,311$, $p=0,077$) und Überbrückung ($F(3,212)=2,289$; $p=0,079$). Beim Motiv Weiterqualifizierung weisen Personen mit Lehre die höchste Ausprägung aus, Maturanten und Akademiker die geringste. Beim Motiv Überbrückung haben Personen mit Lehre ebenfalls den höchsten Mittelwert, Maturanten den niedrigsten. Bei dem Motiv beruflicher Wiedereinstieg zeigen Pflichtschüler und Personen mit Lehre die höchste Ausprägung.

Tabelle 38: Mittelwerte und Standardabweichungen: Motive (Einzelitems) getrennt nach Ausbildung

	Pflichtschule		Lehre		Matura		Akad. Abs.	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Abwechslung der Tätigkeit	3,13	1,42	3,58	1,38	3,26	1,30	3,40	1,38
Dazulernen, Weiterqualifizierung	3,78	1,41	4,14	1,15	3,66	1,35	3,60	1,26
Kennen lernen verschiedener Betriebe	2,91	1,44	2,72	1,35	2,59	1,30	2,36	1,25
Keine Alternative gehabt	2,95	1,43	2,59	1,39	2,67	1,43	2,81	1,77
Knüpfen von beruflichen Kontakten	3,00	1,60	3,17	1,39	3,03	1,33	2,92	1,15
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbs- pause (Karenz, Bundesheer, Zivildienst)	2,76	1,81	2,70	1,67	2,18	1,53	2,00	1,47
Überbrückung	2,71	1,93	3,13	1,67	2,47	1,53	2,68	1,68

Forschungsfrage 13: Ausbildung → Commitment

Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsniveau und Commitment?

Bezüglich des allgemeinen Commitments sind signifikante Unterschiede in Abhängigkeit der Ausbildung zu finden ($F(3,219)=4,577$; $p=0,004$). Personen mit höherer Bildung zeigen weniger Commitment als Personen mit Pflichtschulabschluss oder Lehre.

Nicht signifikant sind die Unterschiede bei Loyalität ($F(3,213)=0,439$; $p=0,725$) und Gleichgültigkeit ($F(3,216)=1,021$; $p=0,384$).

Tabelle 39: Mittelwerte und Standardabweichungen: Commitment (Faktoren) getrennt nach Ausbildung

	Pflichtschule		Lehre		Matura		Akad. Abs.	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Commitment	3,73	0,80	3,58	0,86	3,20	0,90	3,13	1,00
geringe Loyalität	2,29	1,42	2,14	1,35	1,99	1,29	1,96	1,15
Gleichgültigkeit gegenüber der Firma	3,24	1,51	2,79	1,44	2,72	1,17	2,62	1,17

7.3. Zusammenfassung der Ergebnisse

Im hypothesenprüfenden Teil (H1-H7) wurden keine signifikanten Ergebnisse gefunden. Alle Hypothesen wurden verworfen, außer H4 und H5, dort wurden statistische Trends aufgedeckt. Im zweiten Teil, in dem Forschungsfragen geprüft wurden (F8-F13), wurden signifikante Ergebnisse gefunden, F8, F10, F11, F12 und F13 konnten bestätigt werden, F9 weist einen statistischen Trend auf. Aufgrund der gefundenen Ergebnisse können folgende Aussagen über Zeitarbeiter getroffen werden:

Zusammenfassung der Ergebnisse der Hypothesen

Entgegen den Ergebnissen von Marler et al. (2002), Ellingson et al. (1998) und Feldman et al. (1995) unterscheiden sich die Zeitarbeiter dieser Stichprobe nicht in ihrer Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der Ausbildung. Hoch qualifizierte Zeitarbeiter zeigen keine höhere Arbeitszufriedenheit als Zeitarbeiter mit niedrigerem Ausbildungsniveau. Insgesamt weist die Stichprobe jedoch eine eher hohe Arbeitszufriedenheit auf.

Zeitarbeiter mit niedrigem Ausbildungsniveau zeigen keine höhere Leistungsoptimierung als Zeitarbeiter mit hoher abgeschlossener Ausbildung. Marler et al. (2002) konnten in einer Studie jedoch nachweisen, dass Zeitarbeiter mit niedrigem Ausbildungsniveau höhere aufgaben- und kontextbezogene Leistung zeigen als hoch qualifizierte Zeitarbeiter. Dabei muss festgehalten werden, dass in dieser Arbeit Leistungsoptimierung untersucht wurde. Dadurch können die sich widersprechenden Ergebnisse erklärt werden.

Ursprünglich wurde angenommen, dass höhere Berufserfahrung mit höherer Qualität des Jobs einherginge. Es wurde gefolgert, dass mit der Qualität des Jobs auch die Arbeitszufriedenheit zunehme. Außerdem wurde vermutet, dass Arbeiter mit viel Berufserfahrung ihre Leistungen als besser einschätzten, als Arbeiter mit wenig Berufserfahrung (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008). Ellingson et al. (1998) postulieren, dass erfahrene Zeitarbeiter bessere Leistung erbringen. Diese Ergebnisse konnten in dieser Diplomarbeit nicht bestätigt werden. Höhere Berufserfahrung geht nicht mit höherer Arbeitszufriedenheit und auch nicht mit höherer Leistungsoptimierung einher.

Zeitarbeiter im Handel zeigen eher eine höhere Arbeitszufriedenheit als Zeitarbeiter in anderen Branchen. Ursprünglich wurde diese Hypothese in die andere Richtung formuliert, es wurde angenommen, dass Zeitarbeiter die im Handel beschäftigt sind unzufriedener sind als Zeitarbeiter in anderen Branchen. Aufgrund der gefundenen Ergebnisse kann gefolgert werden, dass die Ar-

beitszeiten am Wochenende und am Abend die betroffenen Zeitarbeiter nicht stören. Vielleicht sind die Arbeitszeiten gerade für flexible Zeitarbeiter von Vorteil.

Es wurde angenommen, dass Teilzeitbeschäftigte eine höhere Arbeitszufriedenheit zeigen als Vollzeitbeschäftigte, weil sie eventuell noch einen anderen Job haben und den Zeitarbeitsjob daher nicht so wichtig nehmen. Es wurde auch vermutet, dass Studenten, die vor allem geringfügig angestellt sind, eine hohe Arbeitszufriedenheit aufweisen, weil sie häufig nur einen Tag in der Woche arbeiten und dies flexibel vereinbaren können (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008). Diese Annahmen konnten nicht bestätigt werden. Das Zeitausmaß (Vollzeit, Teilzeit, Geringfügig) und die Arbeitszufriedenheit stehen in keiner Beziehung.

Durch höheres Zeitausmaß kann sich ein Arbeiter eher an die Organisation binden (höheres Commitment). Allgemein kann gesagt werden, dass das Commitment bei Teil- und Vollzeitarbeitskräften besser ist als bei geringfügig Beschäftigten. Somit kann die Annahme, dass mit zunehmender Arbeitszeit höheres Commitment einhergeht (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008) bestätigt werden. Das Motiv Gleichgültigkeit zeigt ein tendenziell signifikantes Ergebnis. Teilzeitkräfte zeigen am wenigsten Gleichgültigkeit, Vollzeitbeschäftigte liegen im Mittelfeld und geringfügig Beschäftigte weisen den höchsten Wert in ihrer Gleichgültigkeit auf. Commitment und Loyalität stehen in keiner Beziehung.

Hilfsarbeiter, Facharbeiter und Angestellte unterscheiden sich nicht in ihrer Arbeitszufriedenheit. Es wurde angenommen, dass Angestellte zufriedener seien als Arbeiter, weil sie mehr Geld verdienen. Umgekehrt könnte auch ein Bauarbeiter zufriedener sein als z.B. eine Sekretärin, weil er es gewohnt ist immer auf unterschiedlichen Baustellen zu arbeiten, die Sekretärin jedoch nicht (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008). Diese Annahmen stellten sich als falsch heraus.

Mit höherer Überlassungsdauer beim selben Beschäftigten erhöhen sich weder Arbeitszufriedenheit noch Commitment. Ursprünglich wurde angenommen, dass jene Arbeiter, die un stabile Jobs haben, wenig zufrieden sind und sich eher nicht an das Unternehmen binden können (W. Szeiler, persönliche Mitteilung, 21.4.2008). Auch die Ergebnisse von Klingler (2005), wonach durch eine kurze Verweildauer eines Zeitarbeiters im Einsatzunternehmen wenig Loyalität aufgebaut wird, konnten hier nicht bestätigt werden. Andrasch (2006) konnte eine Korrelation zwischen Beschäftigungsdauer und „der Einschätzung der Möglichkeit Initiative und Eigenständigkeit am Arbeitsplatz einzubringen sowie der Einschätzung ob die verrichtete Arbeit anregend und herausfordernd ist“ (Andrasch, 2006, S. 96) bei Zeitarbeitern feststellen. Dies lässt auf höhere Arbeitszufriedenheit bei längerer Überlassungsdauer schließen, kann in dieser Diplomarbeit jedoch nicht bestätigt werden.

Zusammenfassung der Ergebnisse der Forschungsfragen

In dieser Diplomarbeit konnte ein Zusammenhang zwischen Motiven und Arbeitszufriedenheit sowie zwischen Motiven und Commitment gefunden werden. Hohe Ausprägungen in den Motiven Abwechslung der Tätigkeit, Weiterqualifizierung und beruflicher Wiedereinstieg sowie niedrige Ausprägung in den Motiven keine Alternative und Überbrückung begünstigen die Arbeitszufriedenheit. Jene Arbeiter, die Zeitarbeit freiwillig wählen zeigen mehr Arbeitszufriedenheit als Zeitarbeiter die unfreiwillig zur Zeitarbeit gekommen sind. Somit können die Ergebnisse von Ellingson et al. (1998) und Galais (2003) bestätigt werden, wonach freiwillige Motive mit höherer Arbeitszufriedenheit einhergehen.

Je höher die Motive Abwechslung der Tätigkeit, Weiterqualifizierung, Kennen lernen verschiedener Bereiche, Knüpfen von beruflichen Kontakten, Beruflicher Wiedereinstieg und Hoffnung auf Festanstellung ausgeprägt sind, desto stärker ist das Commitment. Vergleichsweise hoch ist dabei der Zusammenhang zwischen Weiterqualifizierung und allgemeinem Commitment. Hohe Werte in den Motiven Überbrückung und Nebenfinanzierung gehen mit geringerem Commitment einher. Ausprägungen in den Motiven keine Alternative und Überbrückung deuten eher auf eine hohe Gleichgültigkeit gegenüber der Leihfirma hin. Somit können die Ergebnisse von Von Hippel et al. (1997), wonach freiwillige Motive mit hohem Commitment einhergehen, bestätigt werden. Jene Arbeiter die Zeitarbeit freiwillig wählen zeigen mehr Arbeitszufriedenheit und Commitment als Zeitarbeiter die unfreiwillig zur Zeitarbeit gekommen sind.

Die Motive Abwechslung der Tätigkeit und Nebenfinanzierung deuten auf Freiwilligkeit hin und sind bei Frauen eher stärker ausgeprägt als bei Männern. Frauen weisen eher eine höhere Arbeitszufriedenheit auf als Männer. In Übereinstimmung mit den gefundenen Ergebnissen wurde postuliert, dass Frauen eher freiwillige Motive angeben als Männer (Feldman et al., 1995; Marler & Moen, 2005). Die Ergebnisse von Polivka (1996b), wonach Frauen eher nichtökonomische Gründe wie Flexibilität, familiäre und persönliche Gründe angeben, konnten hier nicht bestätigt werden. Die befragten Frauen in dieser Diplomarbeit geben nämlich verstärkt finanzielle Gründe an.

Betrachtet man die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich Arbeitszufriedenheit so ist von einem statistischen Trend auszugehen. In Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Ellingson et al. (1998) und Polivka (1996b) weisen Frauen eher eine höhere Arbeitszufriedenheit als Männer auf. Die Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit, auch wenn diese nur tendenziell sind, können auf die Unterschiedlichkeit der Motive bei Männern und Frauen zurückgeführt werden. Berücksichtigt man die Motive so sind keine statistisch relevanten Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen männlichen und weiblichen Zeitarbeitern zu finden.

Ist die Motivgruppe Weiterbildung stark ausgeprägt, so ist auch eine hohe Leistungsoptimierung gegeben. Mit zunehmender Ausprägung der Motive Abwechslung der Tätigkeit und Knüpfen von beruflichen Kontakten steigt die Leistungsoptimierung. Hohe Ausprägungen in den Motiven Kennenlernen von verschiedenen Betrieben, Beruflicher Wiedereinstieg und Hoffnung auf Festanstellung gehen eher mit hoher Leistungsoptimierung einher. Je mehr Zustimmung das Motiv keine Alternative erfährt, desto geringer ist die Leistungsoptimierung. Die Motive Nebenfinanzierung und Überbrückung stehen in keinem Zusammenhang mit Leistungsoptimierung. Insgesamt dienen Motive somit als Prädiktoren der Leistungsoptimierung. Aufgrund der gefundenen Ergebnisse wird den Ausführungen von Ellingson et al. (1998), wonach Gründe und Motive für Zeitarbeit nur wenig mit Leistung zu tun haben, widersprochen. Die Vermutung von Marler et al. (2002), dass traditionelle Zeitarbeiter härter arbeiten in der Hoffnung auf eine permanente Anstellung kann bestätigt werden. Nach Marler et al. (2002) bringen Zeitarbeiter die einen fixen Job beim Beschäftigerbetrieb anstreben mehr Leistung als Zeitarbeiter, die bei der Zeitarbeit bleiben wollen. Diese Vermutung kann durch diese Diplomarbeit bestätigt werden: Zeitarbeiter die viel Hoffnung auf eine Festanstellung haben zeigen erhöhte Leistungsoptimierung.

Je stärker die Motive Abwechslung der Tätigkeit, Kennenlernen verschiedener Betriebe, Knüpfen von beruflichen Kontakten und Nebenfinanzierung ausgeprägt sind, desto geringer ist die Überlassungsdauer beim selben Beschäftigerbetrieb. Das Motiv Hoffnung auf Festanstellung und Überbrückung korrelieren nicht mit der Dauer des Einsatzes. Krausz (2000) konnte nachweisen, dass unfreiwillige Zeitarbeiter eine längere Überlassungsdauer beim selben Beschäftiger bevorzugen, während freiwillige eine kürzere Dauer wünschen. Unfreiwillige Motive von Zeitarbeitern (Hoffnung auf Festanstellung und Überbrückung) stehen nicht in Zusammenhang mit der Überlassungsdauer. Auffällig ist jedoch, dass freiwillige Zeitarbeiter (Motive Weiterbildung und Nebenfinanzierung) kürzere Überlassungsdauern aufweisen. Nach Von Hippel et al. (1997) verwenden temporary temporaries (kurzfristige Zeitarbeiter) Zeitarbeit um Erfahrung zu sammeln und um Unternehmen kennen zu lernen, ohne sich dabei binden zu müssen. Es wurde geschlussfolgert, dass temporary temporaries somit auch eine kürzere Überlassungsdauer bevorzugen. Diese Annahme wird durch die Ergebnisse dieser Diplomarbeit untermauert. Anzumerken ist jedoch, dass hier die tatsächliche Überlassungsdauer untersucht wurde, d.h. wenn freiwillige Zeitarbeiter tatsächlich kürzere Überlassungsdauern bevorzugen, wird in der hiesigen Stichprobe den Wünschen der Zeitarbeiter von Seiten der Zeitarbeitsunternehmen sehr entgegen gekommen.

Es gibt weiters einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Motiven. Zeitarbeiter mit Matura oder akademischem Abschluss zeigen stärkere Ausprägungen in den Motiven Nebenfinanzierung als Probanden mit Pflichtschulabschluss oder Lehre, bei denen ist nämlich das Motiv Hoffnung auf Festanstellung bedeutender. In Übereinstimmung mit diesen

Ergebnissen beschreiben Marler et al. (2002) traditionelle Zeitarbeiter als typische Zeitarbeiter mit begrenzten Fähigkeiten, auf der Hoffnung nach einem normalen Beschäftigungsverhältnis. Nach Marler et al. (2002) weisen traditionelle Zeitarbeiter eine niedrigere Präferenz für Zeitarbeit auf als sog. boundaryless temporaries. Wird das Motiv Nebenfinanzierung als freiwillig interpretiert, so kann bestätigt werden, dass hoch qualifizierte Zeitarbeiter eher freiwillige Motive angeben. Interpretiert man das Motiv Hoffnung auf Festanstellung als unfreiwillig, so kann bestätigt werden, dass niedrig ausgebildete Zeitarbeiter eher unfreiwillige Motive angeben. Hoch qualifizierte Zeitarbeiter wollen sich etwas dazu verdienen, während Zeitarbeiter mit einem niedrigen Ausbildungsniveau ein fixes Arbeitsverhältnis anstreben.

Statistische Trends konnten bei den Motiven Weiterqualifizierung, Überbrückung und beruflicher Wiedereinstieg gefunden werden. Personen mit einem niedrigen Ausbildungsniveau wollen sich eher weiterqualifizieren und suchen nach einer Möglichkeit eine gewisse Zeit zu überbrücken oder den beruflichen Wiedereinstieg zu schaffen.

Personen mit höherem Bildungsabschluss zeigen weniger Commitment als Personen mit Pflichtschulabschluss oder Lehre. Nicht signifikant sind die Unterschiede bei Loyalität und Gleichgültigkeit. Es wurde postuliert, dass boundaryless temporaries, also höher gebildete Zeitarbeiter, unabhängiger sind, öfter ihren Beruf wechseln wollen, bzw. in Projektarbeiten viel Abwechslung erleben und sich dadurch weniger an die Beschäftigerbetriebe binden. Diese Annahmen konnten durch diese Diplomarbeit bestätigt werden. Defillippi und Arthur (1994) beschreiben boundaryless careers als atypische Karrierewege, die über die Grenzen von Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb einer Organisation hinausgehen.

8. Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse interpretiert und kritisch diskutiert. Es sollen Antworten auf die Hypothesen und Forschungsfragen (siehe Kapitel 6.3) gefunden werden.

Diskussion der Hypothesen

Im hypothesenprüfenden Teil konnten außer zwei statistischen Trends keine signifikanten Ergebnisse und somit keine oder nur ansatzweise Unterschiede zwischen Zeitarbeitern gefunden werden. Zeitarbeiter mit einer hohen abgeschlossenen Ausbildung unterscheiden sich nicht in ihrer Arbeitszufriedenheit und Leistungsoptimierung von anderen Zeitarbeitern. Höhere Berufserfahrung geht nicht mit höherer Arbeitszufriedenheit und auch nicht mit höherer Leistungsoptimierung einher. Das Zeitausmaß (Vollzeit, Teilzeit, Geringfügig) steht in keiner Beziehung zu Arbeitszufriedenheit. Hilfsarbeiter, Facharbeiter und Angestellte unterscheiden sich nicht in ihrer Arbeitszufriedenheit. Mit höherer Überlassungsdauer beim selben Beschäftiger erhöhen sich weder Arbeitszufriedenheit noch Commitment. Überraschenderweise sind Zeitarbeiter im Handel eher zufrieden als Zeitarbeiter in anderen Branchen. Ein Zeitarbeiter kann sich durch höheres Zeitausmaß eher an die Organisation binden.

Weder Ausbildung, noch Berufserfahrung, Zeitausmaß, Beschäftigungsverhältnis oder Überlassungsdauer determinieren Unterschiede in Arbeitszufriedenheit, Commitment und Leistungsoptimierung. Einzig bezüglich der Branche konnten Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit gefunden werden. Höheres Zeitausmaß begünstigt Commitment. Ein Grund für diese Ergebnisse könnte sein, dass andere Variablen bessere Prädiktoren sind. Es stellte sich heraus, dass Motive bessere Indikatoren für Arbeitszufriedenheit, Commitment, Leistungsoptimierung und Überlassungsdauer sind. Ein weiterer Grund für diese Ergebnisse kann die zugrunde liegende Literatur sein. Zur Hypothesenbegründung wurden zum Teil Artikel aus dem Jahre 1998 verwendet (Ellingson et al., 1998). Die Studien, die zur Hypothesenbegründung herangezogen wurden, wurden zum Teil in anderen Ländern durchgeführt, wodurch auch Abweichungen erklärbar sein könnten. Der Arbeitsmarkt ist durch laufende arbeitspolitische Änderungen geprägt. In den vergangenen zehn Jahren haben sich Ansprüche und Voraussetzungen für Zeitarbeit geändert. Auch in Zukunft ist mit einer Weiterentwicklung und Expansion des Zeitarbeitsmarktes zu rechnen. Die Herausforderung ist es, sich an die aktuelle Arbeitsmarktsituation anzupassen, z.B. in Form von flexibler Arbeitszeitgestaltung. Die Nachfrage nach Personal ist personalpolitischen Trends unterworfen. In Zeiten von Konjunkturtiefs werden niedrig qualifizierte Zeitarbeiter als erstes entlassen, hoch qualifizierte Zeitarbeiter können eher ihren Job behalten.

Diskussion der Forschungsfragen

Hier konnten viele interessante Ergebnisse gefunden werden. Es gibt einen Zusammenhang zwischen Motiven und Arbeitszufriedenheit, sowie zwischen Motiven und Commitment.

Hohe Ausprägungen in den Motiven Abwechslung der Tätigkeit, Weiterqualifizierung und beruflicher Wiedereinstieg, sowie niedrige Ausprägung in den Motiven keine Alternative und Überbrückung begünstigen die Arbeitszufriedenheit. Freiwillige Motive begünstigen, unfreiwillige Motive senken die Arbeitszufriedenheit. Jene Arbeiter, die Zeitarbeit freiwillig wählen zeigen mehr Arbeitszufriedenheit als Zeitarbeiter, die unfreiwillig zur Zeitarbeit gekommen sind. Somit stehen Motive und Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang. Dieser Aspekt ist besonders interessant, weil neben der Branche ausschließlich Motive in Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit stehen. Dies wiederum bestätigt, dass Motive von Zeitarbeitern zentrale Forschungsanliegen sind und noch gründlicher untersucht werden sollten.

Je höher die Motive Abwechslung der Tätigkeit, Weiterqualifizierung, Kennenlernen verschiedener Bereiche, Knüpfen von beruflichen Kontakten, Beruflicher Wiedereinstieg und Hoffnung auf Festanstellung ausgeprägt sind, desto höher ist auch das Commitment. Hohe Werte in den Motiven Überbrückung und Nebenfinanzierung gehen mit geringerem Commitment einher. Bezüglich Commitment ist keine klare Aufteilung der Motive in freiwillig und unfreiwillig möglich. Klar ersichtlich ist jedoch, dass Personen, die sich durch Zeitarbeit beruflich weiterentwickeln wollen und auch die Hoffnung auf eine Festanstellung im Hinterkopf haben, sich mit dem Beschäftigerbetrieb identifizieren und eine Bindung aufbauen. Personen, die sich nur etwas Geld dazu verdienen möchten oder Zeitarbeit als Überbrückung ansehen, binden sich nicht. Für Betriebe ist es deshalb von enormer Wichtigkeit, den Zeitarbeitern Perspektiven zu bieten, um deren Commitment zu erhöhen. Dadurch kann man begehrte Fachkräfte an das Unternehmen binden.

Gleich wie beim Commitment steigt auch die Leistungsoptimierung mit zunehmender Ausprägung der Motive Abwechslung der Tätigkeit, Knüpfen von beruflichen Kontakten, Kennenlernen verschiedener Betriebe, Beruflicher Wiedereinstieg und der Hoffnung auf Festanstellung. Zeitarbeiter die sich beruflich weiterentwickeln wollen sind bereit ihre Leistung zu steigern und zu optimieren, sie sehen Zeitarbeit als Herausforderung an. Jene Zeitarbeiter, für die Zeitarbeit die einzige Alternative ist, bringen nur die nötige Leistung. Die Motive Nebenfinanzierung und Überbrückung stehen in keinem Zusammenhang mit Leistungsoptimierung.

Die Motive Abwechslung der Tätigkeit und Nebenfinanzierung deuten auf Freiwilligkeit hin und sind bei Frauen eher stärker ausgeprägt als bei Männern. Frauen weisen eher eine höhere Arbeitszufriedenheit auf als Männer. Diese Ergebnisse entsprechen dem klassischen Rollenbild. Der Mann ist für das Einkommen verantwortlich, während die Frau versucht etwas Geld dazu zu

verdienen. Männer präferieren eher stabile Verhältnisse, während Frauen eher abwechslungsreiche Tätigkeiten schätzen. Dadurch, dass Frauen Vorteile von Zeitarbeit eher sehen als Männer, zeigen sie auch mehr Arbeitszufriedenheit. Marler und Moen (2005) führen die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in ihrer Arbeitszufriedenheit auf das Alter, das Arbeitsausmaß, Einkommen und Berufssparten zurück. Sie postulieren, dass Zeitarbeiterinnen jünger sind als Zeitarbeiter, weibliche Zeitarbeiter arbeiten eher Teilzeit und haben höhere Familieneinkommen als männliche Zeitarbeiter. Zeitarbeiterinnen werden öfter in Bürojobs eingesetzt als traditionelle Arbeiterinnen (Marler & Moen, 2005). In der Stichprobe dieser Diplomarbeit wurden viele Frauen und Angestellte bei hoher Überlassungsdauer befragt. Daraus kann geschlossen werden, dass Frauen vor allem im kaufmännischen Bereich eingesetzt werden.

Je stärker die Motive Abwechslung der Tätigkeit, Kennenlernen verschiedener Betriebe, Knüpfen von beruflichen Kontakten und Nebenfinanzierung ausgeprägt sind, desto geringer ist die Überlassungsdauer beim selben Beschäftigerbetrieb. Die Motive Hoffnung auf Festanstellung und Überbrückung korrelieren nicht mit der Dauer des Einsatzes. Die Zeitarbeiter, die eine kurze Überlassungsdauer angegeben haben, zeichnen sich klar dadurch aus, dass Sie aufgrund der Vorteile von Zeitarbeit diese Arbeitsform gewählt haben. Sie wollen in möglichst wenig Zeit möglichst viele Tätigkeiten, Betriebe und Personen kennenlernen und nebenbei noch etwas dazu verdienen. Von Hippel et al. (1997) sprechen von temporary temporaries, und meinen damit Zeitarbeiter, die Zeitarbeit nutzen um Erfahrung zu sammeln und um Unternehmen kennen zu lernen, Anschluss zu knüpfen und um Netzwerke aufzubauen, ohne sich dabei binden zu müssen (Von Hippel et al., 1997). Die Tatsache, dass diese Zeitarbeiter wirklich kurzfristig eingesetzt werden, zeigt, dass den Wünschen der Zeitarbeiter nach kurzer Überlassungsdauer von der Zeitarbeitsfirma entgegen gekommen wird. Unter anderem können Uni-Abgänger Zeitarbeit als Sprungbrett ins Berufsleben nutzen. Sie lernen in kurzer Zeit viele Unternehmen und Personen kennen, sammeln Erfahrung, ohne dabei längerfristige Verpflichtungen eingehen zu müssen. Hoffen Uni-Abgänger auf einen fixen Job, so besteht immer noch die Möglichkeit nach einer Probephase übernommen zu werden. Zeitarbeit stellt also durchaus eine lukrative Alternative am Arbeitsmarkt für Akademiker dar. Anzumerken ist jedoch, dass Akademiker nicht zufriedener sind als niedriger qualifiziertes Personal.

Es gibt weiters einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Motiven. Bei Zeitarbeitern mit Matura oder akademischen Abschluss ist das Motiv Nebenfinanzierung signifikant stärker ausgeprägt, bei Probanden mit Pflichtschulabschluss oder Lehre ist das Motiv Hoffnung auf Festanstellung bedeutender. Wird das Motiv Nebenfinanzierung als freiwillig interpretiert, so kann bestätigt werden, dass hoch qualifizierte Zeitarbeiter eher freiwillige Motive angeben. Interpretiert man das Motiv Hoffnung auf Festanstellung als unfreiwillig, so kann

bestätigt werden, dass niedrig ausgebildete Zeitarbeiter eher unfreiwillige Motive angeben. Hoch qualifizierte Zeitarbeiter wollen sich etwas dazu verdienen, während Zeitarbeiter mit einem niedrigen Ausbildungsniveau ein fixes Arbeitsverhältnis anstreben. Personen mit niedrigem Ausbildungsniveau wollen sich weiterqualifizieren und suchen nach einer Möglichkeit eine gewisse Zeit zu überbrücken oder den beruflichen Wiedereinstieg zu schaffen.

Personen mit hoher Bildung zeigen weniger Commitment als Personen mit Pflichtschulabschluss oder Lehre. Hoch qualifizierte Zeitarbeiter sind unabhängiger, wollen öfter ihren Beruf wechseln, bzw. erleben durch Projektarbeiten viel Abwechslung und binden sich dadurch weniger an die Beschäftigerbetriebe. Dieses Ergebnis spiegelt den Trend am Arbeitsmarkt wider, atypische Karrierewege gewinnen an Bedeutung, Arbeitnehmer wechseln immer öfter ihre Arbeitgeber.

Kritik

Kritisch anzumerken ist, dass die Stichprobe dieser Diplomarbeit nicht repräsentativ ist. Verglichen mit der Stichtagserhebung am 31. Juli 2007 (BMWA, 2007) besteht diese Stichprobe aus vermehrt kaufmännischem Personal, es wurden sehr viele Angestellte und verhältnismäßig viele Frauen befragt. Insgesamt wurden 26 Akademiker befragt. Die Stichprobe weist eine eher hohe Überlassungsdauer auf. Auffällig ist auch, dass die Rücklaufquote bei den Firmen, bei denen die Fragebögen an vorwiegend kaufmännisches Personal ausgesendet wurden am höchsten ist. Kaufmännisches Personal ist also eher bereit an solchen Umfragen teilzunehmen als gewerbliches Personal.

Am Fragebogen ist zu kritisieren, dass die Freiwilligkeit nicht erhoben wurde. Es wurde versucht die Freiwilligkeit durch Motive zu erfassen. Jedoch erwies sich die nachträgliche Zuteilung der Motive zu Freiwilligkeit bzw. Unfreiwilligkeit als äußerst schwierig und problematisch. Eine weitere interessante Information wäre die Berufssparte, also ob die Zeitarbeiter in kaufmännischen, technischen, gewerblichen oder medizinischen Berufen tätig sind. Im Vortest wurden die Zeitarbeiter bei offenem Antwortformat nach ihrem Beruf gefragt, da dies aber zu Verwirrungen führte wurde die Berufssparte weggelassen.

Weiterer Forschungsbedarf besteht bei Motiven für Zeitarbeit. Für zukünftige Forschungsvorhaben empfiehlt sich die Erfassung der Motive in Abhängigkeit von soziodemografischen Variablen.

Abstract

Ziele

Diese Arbeit untersucht die aktuelle und sehr spezielle Zielgruppe der Zeitarbeitnehmer bezüglich üblicher Variablen wie Arbeitszufriedenheit, Commitment (Bindung), Leistungsoptimierung und Motive. Es soll transparent gemacht werden, wie und worin sich Zeitarbeiter unterscheiden.

Design / Methode

An dieser Diplomarbeit nahmen sechs Zeitarbeitsfirmen in Österreich teil: Büroring Personalmanagement GmbH, Adecco Gesellschaft m.b.H., LKPM Leo Krimbacher Personalmanagement GmbH Quadra GmbH, Powerserv Arbeitskräfteüberlassung GmbH, und Eurojobs GmbH. Es wurde ein schriftlicher Fragebogen konstruiert, der zusammen mit den Lohnzetteln, einem Begleitschreiben des Zeitarbeitsunternehmens und einem frankierten Rücksendekуверт an die Zeitarbeitnehmer per Post verschickt wurde. Die Erhebung der Daten fand zwischen Mitte Juni 2008 und Mitte Juli 2008 statt. Von den 1420 ausgesendeten Fragebögen wurden 226 retourniert, dies entspricht einer Rücklaufquote von 16 %.

Ergebnisse

Weder Ausbildung, noch Berufserfahrung, Zeitausmaß, Beschäftigungsverhältnis und Überlassungsdauer determinieren Unterschiede in Arbeitszufriedenheit, Commitment und Leistungsorientierung. Zeitarbeiter im Handel sind eher zufriedener als Zeitarbeiter in anderen Branchen. Mit höherem Zeitausmaß geht höheres Commitment einher, Vollzeitbeschäftigte binden sich besser an den Beschäftigerbetrieb. Personen mit höherer Bildung zeigen weniger Commitment als Personen mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss.

Es zeigte sich, dass Motive bessere Indikatoren für Arbeitszufriedenheit, Commitment, Leistungsoptimierung und Überlassungsdauer sind als die oben genannten Variablen. Freiwillige Motive begünstigen, unfreiwillige Motive senken die Arbeitszufriedenheit. Personen, die sich durch Zeitarbeit beruflich weiterentwickeln wollen und die Hoffnung auf eine Festanstellung im Hinterkopf haben, identifizieren sich mit dem Beschäftigerbetrieb und bauen eine Bindung auf. Personen, die sich nur etwas Geld dazu verdienen möchten oder Zeitarbeit als Überbrückung ansehen, binden sich nicht an den Beschäftigerbetrieb. Die Motive Abwechslung der Tätigkeit und Nebenfinanzierung deuten auf Freiwilligkeit hin und sind bei Frauen eher stärker ausgeprägt als bei Männern. Frauen weisen eher eine höhere Arbeitszufriedenheit auf als Männer. Jene Zeitarbeiter, die eine kurze Überlassungsdauer angegeben haben, zeichnen sich klar dadurch aus, dass

Sie aufgrund der Vorteile von Zeitarbeit diese Arbeitsform gewählt haben. Sie wollen in möglichst wenig Zeit möglichst viele Tätigkeiten, Betriebe und Personen kennenlernen und nebenbei noch etwas Geld dazu verdienen. Jene Zeitarbeiter, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, sind bereit ihre Leistung zu steigern und zu optimieren, sie sehen Zeitarbeit als Herausforderung an. Personen, für die Zeitarbeit die einzige Alternative ist, bringen nur die nötige Leistung. Hoch qualifizierte Zeitarbeiter wollen sich etwas Geld dazu verdienen, während niedrig ausgebildete Zeitarbeiter auf ein fixes Arbeitsverhältnis hoffen.

Schlussfolgerungen

Atypische Karrierewege gewinnen an Bedeutung und Arbeitnehmer wechseln immer öfter ihre Arbeitgeber. Viele Zeitarbeiter bevorzugen also eine kurze Überlassungsdauer und diesem Wunsch wird von Zeitarbeitsfirmen entgegen gekommen. Für viele Frauen ist Zeitarbeit eine Möglichkeit sich etwas dazuzuverdienen, sie wählen diese Arbeitsform aus eher freiwilligen Gründen und sind auch zufriedener als Männer.

Zeitarbeiter, die sich beruflich weiterentwickeln wollen und auf eine Festanstellung hoffen sind bereit ihre Leistung zu steigern. Für Betriebe ist es deshalb von enormer Wichtigkeit diesen begehrten Fachkräften, Perspektiven zu bieten, um sie ans Unternehmen zu binden. Von Hippel et al. (1997) empfehlen Zeitarbeitsfirmen, dass Aufgabenvielfalt, strukturierte Aufgaben, und Weiterbildungsmöglichkeiten Commitment und Arbeitszufriedenheit von Zeitarbeitern steigern könnten. Der Fokus von Trainings sollte auf den Erwerb neuer Fähigkeiten gerichtet sein, da die Arbeiter zum Teil in sehr anspruchsvollen Positionen eingesetzt werden.

Unter anderem können Uni-Abgänger Zeitarbeit als Sprungbrett ins Berufsleben nutzen. Sie lernen in kurzer Zeit viele Unternehmen und Personen kennen, sammeln Erfahrung, ohne dabei längerfristige Verpflichtungen eingehen zu müssen. Zeitarbeit stellt also durchaus eine lukrative Alternative am Arbeitsmarkt dar.

Originalität / Wert

Die Zeitarbeitsbranche wächst rapide an, jedoch existieren viele verschiedene Ergebnisse über die spezifische Stichprobe der Zeitarbeiter. Diese Arbeit untersucht Heterogenität unter Zeitarbeitern, es wurden auch Zeitarbeiter mit akademischem Bildungsabschluss untersucht. Motive determinieren Arbeitszufriedenheit, Commitment und Leistungsoptimierung und sollten in Zukunft noch gründlicher erforscht werden.

Schlüsselbegriffe

Zeitarbeit, Arbeitszufriedenheit, Commitment, Leistungsoptimierung, Motive, Österreich

Literaturverzeichnis

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altrichter, K. (2007). *Berufsorientierung für HAK/HAS-Absolventen: Praxisoption Zeitarbeit*. Unveröff. Dipl.Arbeit, Wirtschaftsuniversität, Wien.
- AMS (2008). *Die Arbeitslosigkeit sank Ende September um 1,5% im Vergleich zum Vorjahr*. [Online im Internet]. URL: http://www.ams.at/ueber_ams/14169_17883.html [29.10.2008].
- Andrasch, B. (2006). *Zeitarbeit – Analyse der Risiken und Chancen mit empirischer Studie*. Unveröff. Dipl.Arbeit, Wirtschaftsuniversität, Wien.
- Ang, S., Van Dyne, L. & Begley, T. M. (2003). The employment relationships of foreign workers versus local employees: a field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 561-583.
- Autor, D. H. (2001). Why do temporary help firms provide free general skills training? *The Quarterly Journal of Economics*, 116 (4), 1409-1448.
- Barth, A., Fortmeier, L., Hettrich, R., Härtwig, D., Müller, H., Schweer, R., Stamm, R. & Strothotte, G. (2003). *Neue Formen der Arbeit*. [Online im Internet]. URL: http://www.ccall.de/download_dat/neue_formen_der_arbeit.pdf [14.11.2008].
- Baum, A. (1996). *Zeitarbeit: Mehr als ein Job*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- BMWA (2007). *Gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung in Österreich im Jahr 2007*. [Online im Internet]. URL: https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/2007/Erl%C3%A4uterungen_2007.pdf [5.7.2008].
- Boyce, A. S., Ryan, A. M., Imus, A. L. & Morgeson, F. P. (2007). "Temporary worker, permanent loser?" A model of the stigmatization of temporary workers. *Journal of Management*, 33 (1), 5-29.

- Brose, H. G., Schulze-Böing, M. & Meyer, W. (1990). *Arbeit auf Zeit. Zur Karriere eines „neuen“ Beschäftigungsverhältnisses*. Leske + Budrich, Opladen Verlag.
- Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg (2005). Branchenreport Zeitarbeit. Abstieg, Einstieg, Aufstieg? *Uni-Magazin. Beruf und Arbeitsmarkt*, 29 (4), 58-63. [Online im Internet]. URL: http://doku.iab.de/uni/2005/uni0405_58.pdf [18.11.2008].
- Burgess, J. & Connell, J. (2006). Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses. *Personnel Review*, 35 (2), 129-140.
- Chambel, M. J. & Castanheira, F. (2006). Different temporary work status, different behaviors in Organization. *Journal of Business and Psychology*, 20 (3), 351-367.
- Chung, H. (2005). *Different strategies for flexibility. Employment protection and temporary employment*. (Draft). Budapest: Academy of Social Sciences Centre, 1-23.
- CIETT (2002). *Rationale of agency work*. [Online im Internet]. URL: http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Rationale_of_Agency_Work_-_2002.pdf [11.11.2008].
- Cohany, S. R. (1996). Workers in alternative employment arrangements. *Monthly Labor Review*, 119 (10), 31-45.
- Cohany, S. R. (1998). Workers in alternative employment arrangements: A second look. *Monthly Labor Review*, 121 (11), 3-21.
- Conley, H. M. (2003). Temporary work in the public services: Implications for equal opportunities. *Gender, Work and Organization*, 10 (4), 455-477.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. & Schalk, R. (2007). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 9 (4), 1-27.

- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13 (4), 441–459.
- Defillippi, R. J. & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (4), 307-324.
- De Gilder, D. (2003). Commitment, trust and work behaviour. The case of contingent workers. *Personnel Review*, 32 (5), 588-604.
- Eichinger, J., Kreil, L., & Sacherer, R. (2008). *Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht 2008*. (3. überarbeitete Aufl.) Wien: Facultas Verlag.
- Ellingson, J. E., Gruys, M. L. & Sackett P. R. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83 (6), 913-921.
- Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I. & Turnley, W. H. (1994). Managing temporary workers: A permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*, 13 (2), 49-63.
- Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I. & Turnley, W. H. (1995). Employee reactions to temporary jobs. *Journal of Managerial Issues*, 7 (2), 127-141.
- Finegold, D., Levenson, A. & Van Buren, M. (2005). Access to training and its impact on temporary workers. *Human Resource Management Journal*, 15 (2), 66-85.
- Flenreiss, G. (Hrsg.). (2004). *Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich. Erfahrungen, Positionen, Perspektiven*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Forde, C. & Slater, G. (2006). The nature and experience of agency working in Britain. *Personnel Review*, 35 (2), 141-157.
- Freudenthaler, E., Gschwandtner, U. & Pichler, W. (1992). *Menschenmarkt. Zur Praxis der Leiharbeit in Salzburg*. Salzburg: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg.

- Gainey, T. W, Barnett, L., Davis, C., Bell, M. T. & Cuvino, B. (2003). Temporary employment: An emerging alternative for college graduates. *SAM Advanced Management Journal*, 68, 10-22.
- Galais, N. (2004). Individuelle Anpassung an flexible Beschäftigungsverhältnisse. In B. S. Wiese (Hrsg.), *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung. Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt*. (S. 145-169). Frankfurt: Campus.
- Galais, N. (2003). *Anpassung bei Zeitarbeitnehmern. Eine Längsschnittstudie zu individuellen Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens*. Inaugural-Diss., Friedrich – Alexander – Universität, Erlangen-Nürnberg.
- Galais, N. & Moser, K. (2001). Zeitarbeit als Sprungbrett in ein „Normalbeschäftigungsverhältnis“? Individuelle Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens von Zeitarbeitnehmern. In J. Zempel, J. Bacher, K. Moser (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen*. (S. 251-267). Opladen: Leske und Budrich.
- Gallagher, D. G. & McLean Parks, J. (2001). I pledge thee my troth ... contingently commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11, 181-208.
- Garsten, C. (1999). Betwixt and between: Temporary employees as liminal subjects in flexible organizations. *Organization Studies*, 20 (4), 601-617.
- Gatt, M. (2007). Atypische Arbeit – typisch für Frauen. *Wissen heute, Uni Innsbruck*, 11.12.2007, S. 6.
- Goldbacher, V. (2005). *Die Flexibilitätsleistung der Arbeitskräfteüberlasser*. Unveröff. Dipl.Arbeit, Wirtschaftsuniversität, Wien.
- Gossett, L. M. (2001). *More than guests – less than members: Examining issues of organizational identification within the temporary help industry*. Unpubl. doctoral diss., University of Colorado, Ann Arbor.
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia. *Personnel Review*, 35 (2), 158–174.

- Hemetsberger, A. (1997). *Arbeitszeit im Lebenskontext: Gestaltungshinweise für das Management*. Wiesbaden: deutscher Univ.-Verlag.
- Hipple, S. & Stewart, J. (1996). Earnings and benefits of contingent and noncontingent workers. *Monthly Labor Review*, 119 (10), 22-30.
- Hofer, K. M. (1991). *Würdelos: Erfahrungen eines Leiharbeiters*. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Höge, T. (2007). *Innsbrucker Fragebogen zur Erwerbsorientierung (IFEÖ) und Skalen zur Analyse subjektiver Flexibilitätsanforderungen (FLEX-AN)*. Unveröff. Manuskript, Universität Innsbruck, Institut für Psychologie.
- Holmlund, B. & Storrie, D. (2002). Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience. *The Economic Journal*, 112 (480), 245-269.
- Juffinger, S. (2000). *Leiharbeit in Tirol. Chance oder Ausbeutung?* Innsbruck: Studie der AK Tirol.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review Sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F. & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and non-standard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65 (2), 256-278.
- Karner, H. F. (2004). Arbeitsformen der Zukunft – über das künftige Verhältnis von Zeit und Arbeit. In G. Flenreiss (Hrsg.), *Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich*. (S. 177-192). Wien: WUV Universitätsverlag.
- Kirchler, E. & Hölzl, E. (2002). *Arbeitsgestaltung in Organisationen*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Kirchler, E. & Rodler, C. (2002). *Motivation in Organisationen*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Klingler, B. (2005). *Zeitarbeit. Ein postfordistisches Flexibilisierungsprodukt zwischen wirtschaftlicher Notwendigkeit und öffentlicher Ablehnung*. Unveröff. Dipl.Arbeit, Universität, Wien.

- Kochan, T. A., Smith, M., Wells, J. C. & Rebitzer, J. B. (1994). Human resource strategies and contingent workers: The case of safety and health in the petrochemical industry. *Human Resource Management*, 33 (1), 55-77.
- Krausz, M. (2000). Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. *International Journal of Manpower*, 21 (8), 635-647.
- Kubinger, K. D. (2006). *Psychologische Diagnostik. Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens*. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford, Prag: Hogrefe Verlag.
- Marler, J. H., Barringer, M. W. & Milkovich G. T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 425-453.
- Marler, J. H. & Moen, P. (2005). Alternative employment arrangements: A gender perspective. *Sex Roles*, 52 (5/6), 337-349.
- Mazal, W. (2004). Zeitarbeit in Österreich: Arbeitsrechtliche Aspekte. In G. Flenreiss (Hrsg.), *Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich*. (S. 71-76). Wien: WUV Universitätsverlag.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mühlberger, U. (2000). *Neue Formen der Beschäftigung: Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich*. Wien: Braumüller.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)*. Bern, Stuttgart, Wien: Hans Huber.
- Neugart, M. & Storrie, D. (2006). The emergence of temporary work agencies. *Oxford Economic Papers*, 58, 137-156.
- Niznik, I. (2008). Interview. „Eine problematische Beschäftigung“. *Kurier*, 12.7.2008, Karrierenteil, S. 3.

- Niznik, I. & Paulick, S. (2008). Arbeitskräfteüberlassung. Der Boom der Leiharbeit. *Kurier*, 12.7.2008, Karrierenteil, S. 2.
- Noventa, A. (2002). *Der Zeitarbeiter. Eine qualitative Studie über die Motive und Gründe zum Einstieg in die Zeitarbeit*. Unveröff. Dipl.Arbeit, Universität, Wien.
- Österreich (2008). Das Heer der Zeitarbeiter. *Zeitung Österreich*, 20.4.2008.
- Parker, S. I., Griffin, M. A., Sprigg, C. A. & Wall, T. D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 55, 689-719.
- Pearce, J. L. (1993). Toward an organizational behavior of contract laborers: their psychological involvement and effects on employee co-workers. *Academy of Management Journal*, 36 (5), 1082-1096.
- Polivka, A. E. & Nardone, T. (1989). On the definition of contingent work. *Monthly Labor Review*, 112 (12), 9-16.
- Polivka, A. E. (1996a). A profile of contingent workers. *Monthly Labor Review*, 119 (10), 10-21.
- Polivka, A. E. (1996b). Into contingent and alternative employment: by choice? *Monthly Labor Review*, 118 (10), 55-74.
- Polivka, A. E. (1996c). Contingent and alternative work arrangement, defined. *Monthly Labor Review*, 119 (10), 3-9.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2 (2), 121-139.
- Sacherer, R. (2001). *Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU. Rechtliche und soziale Aspekte*. Wien: Verlag des ÖGB GmbH.
- Staufenbiel, T. & Hartz, C. (2000). Organizational Citizenship Behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Messinstruments. *Diagnostica*, 46 (2), 73-83.

- Stener Pedersen, H., Bo Hansen, C. & Mahler, S. (2004). *Temporary agency work in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [Online im Internet]. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf> [11.11.2008].
- Storrie, D. (2002). *Temporary agency work in the European Union (resumé)*. [Online im Internet]. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/47/en/1/ef0247en.pdf> [11.11.2008].
- Storrie, D. (2005). The emergence of temporary work agencies. *Oxford Economic Papers*, 58, 137-156.
- Then, W. (1987). Personaldienstleistung. Zeit-Arbeit: Begründung und Entwicklung flexibler Arbeit und der Arbeitnehmerüberlassung. In M. Held & F. Maget (Hrsg.), *Menschen-Leasing. Grenzen der Leiharbeit*. (S. 28-42). Tutzing Materialien Nr. 37. München: Evangelische Akademie Tutzing, DGB-Bildungswerk Bayern.
- Then, W. & Denkhau, G. (1994). *Zeitarbeit. Flexibel arbeiten und beschäftigen*. München, Frankfurt, Darmstadt, Nördlingen: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Van Dyne, L. & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41 (6), 692-703.
- Von Hippel, C., Mangum, S. L., Greenberger, D. B., Heneman, R. L. & Skoglund, J. D. (1997). Temporary employment: can organizations and employees both win? *Academy of Management Executive*, 11 (1), 93-104.
- Voß, G. (2001). Neue Verhältnisse? – Bedeutung der Lebensführung von Arbeitskräften für die Betriebe. In B. Lutz B. (Hrsg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit*. (S. 31-45). Berlin: Akademie Verlag.
- VZA (2003). *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)*. BGBl.Nr. 196/1988 (Auszug – Stand 1.11.2003). [Online im Internet]. URL: http://www.vza.at/uploads/files/24-11-2003-14-47-31_0.pdf [20.4.2008].

- VZA (2008). *Zeitarbeit in Österreich hat sich in zehn Jahren verdreifacht!* [Online im Internet]. URL: http://www.vza.at/frameset/main.php?PID=13_14&ID=45&lang=1 [18.11.2008].
- Wiener Wirtschaft (2008). Personalbereitstellung: Flexibler arbeiten. *Zeitung der Wirtschaftskammer Wien*, 18, 2.5.2008, S. 6.
- Wiens-Tuers, B. A. & Hill, E. T. (2002). How did we get here from there? Movement into temporary employment. *Journal of Economic Issues*, 36 (2), 303-311.
- Winkler, S. (2008). Leiharbeiter in EU bekommen gleiche Rechte. *Tiroler Tageszeitung*, 25.10.2008, S. 12.
- Wroblewski, A. (2001). *Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse?* Wien: Reihe Soziologie, Institut für Höhere Studien (IHS).
- Wroblewski, A. & Wallace, C. (2006). *Temporary agency work: National report. Austria*. [Online im Internet]. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/22/en/1/ef0222en.pdf> [11.11.2008].
- www.wer-hat-wen.at - Karmasin Studie (2008). *Zeitarbeit aus Sicht der Beschäftigten*. [Online im Internet]. URL: http://www.wer-hat-wen.at/images/picdb/5/studie_zeitarbeit.pdf [13.10.2008].
- Zugmann, J. (2004). Der Zeit ihre Arbeit – und den Frauen ihre Chance. In G. Flenreiss (Hrsg.), *Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich*. (S. 143-149). Wien: WUV Universitätsverlag.

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Zeitarbeit in Österreich 1990 – 2007	12
Tabelle 2: Hauptergebnisse nach Bundesländern 2007	13
Tabelle 3: Einsatzbereiche von Leiharbeitskräften 2007	14
Tabelle 4: Zeitarbeit in der EU, 1999	16
Tabelle 5: Forschungsdesign.....	55
Tabelle 6: Dauer der laufenden Überlassung der Arbeitskräfte 2007.....	58
Tabelle 7: Rücklaufquoten	70
Tabelle 8: Stichprobenbeschreibung, (Angaben in absoluten Häufigkeiten und in Prozent)	71
Tabelle 9: Stichprobenbeschreibung in Vergleich zur Stichtagserhebung 2007 (BMWA, 2007) (Angaben in Prozent)	75
Tabelle 10: Mittelwerte (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig) und Standardabweichungen der Items zur Erfassung der Motive, Itemladungen sowie Itemtrennschärfen und Reliabilitätskoeffizient (Cronbach- α).....	77
Tabelle 11: Korrelationsmatrix der Motivfaktoren untereinander.....	77
Tabelle 12: Mittelwerte (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig) und Standardabweichungen der Items zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit, Itemladungen sowie Itemtrennschärfen und Reliabilitätskoeffizient (Cronbach- α).....	78
Tabelle 13: Mittelwerte (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig) und Standardabweichungen der Items zur Erfassung der Leistungsoptimierung, Itemladungen sowie Itemtrennschärfen und Reliabilitätskoeffizient (Cronbach- α).....	78
Tabelle 14: Mittelwerte (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig) und Standardabweichungen der Items zur Erfassung des Commitments, Itemladungen sowie Itemtrennschärfen und Reliabilitätskoeffizient (Cronbach- α).....	79
Tabelle 15: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach höchster abgeschlossener Ausbildung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden); AZ: Arbeitszufriedenheit	80
Tabelle 16: Mittelwerte und Standardabweichungen von Leistungsoptimierung, getrennt nach höchster abgeschlossener Ausbildung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden).....	81
Tabelle 17: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach Dauer der Berufserfahrung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden).....	82
Tabelle 18: Mittelwerte und Standardabweichungen von Leistungsoptimierung, getrennt nach Dauer der Berufserfahrung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden)	82
Tabelle 19: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach Dauer der Berufserfahrung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden); AZ: Arbeitszufriedenheit.....	83
Tabelle 20: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach Arbeitsausmaß (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden)	84

Tabelle 21: Mittelwerte und Standardabweichungen des Commitments, getrennt nach Arbeitsausmaß (1=trifft gar nicht zu; 5=trifft völlig zu).....	84
Tabelle 22: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach Art der Beschäftigung (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden).....	85
Tabelle 23: Korrelation (Spearman) von Arbeitszufriedenheit und Commitment mit Dauer der Beschäftigung.....	86
Tabelle 24: Korrelation der einzelnen Motive für die Zeitarbeit mit den beiden Skalen zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit.....	87
Tabelle 25: signifikante Regressionskoeffizienten der Motive auf spezifische Arbeitszufriedenheit	88
Tabelle 26: signifikante Regressionskoeffizienten der Motive auf Gesamtarbeitszufriedenheit	88
Tabelle 27: Korrelationsmatrix Motive und Commitment.....	89
Tabelle 28: signifikante Regressionskoeffizienten der Motive auf Allgemeines Commitment.....	90
Tabelle 29: Mittelwerte und Standardabweichungen der Motive (Faktoren), getrennt nach Geschlecht sowie Teststatistiken (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig).....	91
Tabelle 30: Mittelwerte und Standardabweichungen der Motive, getrennt nach Geschlecht sowie Teststatistiken (1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig).....	92
Tabelle 31: Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, getrennt nach Geschlecht (1=nicht zufrieden; 5=sehr zufrieden).....	92
Tabelle 32: Korrelation (Spearman) der Motive mit Leistungsoptimierung.....	93
Tabelle 33: Korrelation (Spearman) der Motive mit Leistungsoptimierung.....	94
Tabelle 34: signifikante Regressionskoeffizienten der Motive, abhängige Variable Leistungsoptimierung	94
Tabelle 35: Korrelation (Spearman) der Motive mit der Überlassungsdauer beim selben Beschäftigten.....	95
Tabelle 36: Korrelationen (Spearman) der Motive mit Dauer der Anstellung.....	95
Tabelle 37: Mittelwerte und Standardabweichungen: Motive (Faktoren) getrennt nach Ausbildung	96
Tabelle 38: Mittelwerte und Standardabweichungen: Motive (Einzelitems) getrennt nach Ausbildung	97
Tabelle 39: Mittelwerte und Standardabweichungen: Commitment (Faktoren) getrennt nach Ausbildung	98
Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Zeitarbeit.....	10
Abbildung 2: Forschungsmodell	56
Abbildung 3: Tätigkeit nach Branchen, gesamte Stichprobe (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)	73

Anhang

Fragebogen

Begleitschreiben der teilnehmenden Zeitarbeitsfirmen

Wien, am 9.6.2008

Umfrage Mitarbeiterzufriedenheit

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir unterstützen die Untersuchung für eine Diplomarbeit an der Universität Wien von Frau Helga Schaffer.

Nutzen Sie diese Chance und arbeiten Sie aktiv mit, um Ihre persönliche Arbeitssituation mit gestalten zu können.

Ich ersuche Sie daher den beigefügten Fragebogen vollständig auszufüllen und innerhalb von 2 Wochen an Frau Helga Schaffer zurückzusenden. Ihre Teilnahme ist für Sie kostenlos und anonym.

Vielen Dank für Ihre Mithilfe und weiterhin viel Erfolg!

Mit freundlichen Grüßen

Lieber Teilnehmer, liebe Teilnehmerin,

mein Name ist Helga Schaffer und ich schreibe an meiner Diplomarbeit an der Universität Wien (Institut für Psychologie, Prof. Korunka). Ich untersuche wie sich Zeitarbeiter unterscheiden und möchte Ihnen einige Fragen stellen. Bitte helfen Sie mir bei meiner Diplomarbeit in dem Sie sich kurz Zeit nehmen und diesen Fragebogen ausfüllen.

Dies ist eine **ANONYME UMFRAGE**. Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und keinesfalls an Dritte weitergegeben. Das Ausfüllen des Fragebogens beträgt **10 MINUTEN**. **BITTE BEANTWORTEN SIE ALLE FRAGEN**, da nur vollständig ausgefüllte Fragebögen gültig sind.

Den ausgefüllten Fragebogen geben Sie bitte in das vorgesehene Kuvert und werfen Sie den Brief in einen Briefkasten oder schicken Sie ihn per Post zurück. Es entstehen **KEINE KOSTEN** für Sie!

Bitte machen Sie bei den Feldern, die auf Sie zutreffen ein „X“.

Geschlecht	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
Alter	<input type="checkbox"/> unter 25 Jahre <input type="checkbox"/> zwischen 25 und 30 Jahren <input type="checkbox"/> zwischen 30 und 40 Jahren <input type="checkbox"/> zwischen 40 und 50 Jahren <input type="checkbox"/> über 50 Jahre
Höchste abgeschlossene Schulausbildung	<input type="checkbox"/> Pflichtschule <input type="checkbox"/> Lehre / Berufsschule <input type="checkbox"/> Matura (AHS, BHS, etc.) <input type="checkbox"/> Universität / Fachhochschule
Art der Anstellung	<input type="checkbox"/> Hilfsarbeiter <input type="checkbox"/> Facharbeiter <input type="checkbox"/> Angestellter
Arbeitsausmaß	<input type="checkbox"/> Geringfügig <input type="checkbox"/> Teilzeit <input type="checkbox"/> Vollzeit
Wie lange sind Sie bei Ihrem derzeitigen Einsatzunternehmen angestellt? (nicht die Zeitarbeitsfirma)	<input type="checkbox"/> Weniger als 1 Monat <input type="checkbox"/> Zwischen 1 und 3 Monate <input type="checkbox"/> Zwischen 3 und 6 Monate <input type="checkbox"/> Zwischen 6 und 12 Monate <input type="checkbox"/> mehr als 12 Monate

Wie viel Berufserfahrung haben Sie in Ihrem jetzigen Beruf?	<input type="checkbox"/> Weniger als 6 Monate <input type="checkbox"/> Zwischen 6 und 12 Monate <input type="checkbox"/> Zwischen 1 und 3 Jahre <input type="checkbox"/> Zwischen 3 und 5 Jahre <input type="checkbox"/> mehr als 5 Jahre
In welcher Branche sind Sie tätig?	<input type="checkbox"/> Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung <input type="checkbox"/> Industrie <input type="checkbox"/> Handel <input type="checkbox"/> Bank und Versicherung <input type="checkbox"/> Transport, Verkehr und Telekommunikation <input type="checkbox"/> Tourismus und Freizeitwirtschaft <input type="checkbox"/> Information und Consulting <input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft
In welchem Bundesland arbeiten Sie?	<input type="checkbox"/> Wien <input type="checkbox"/> Niederösterreich <input type="checkbox"/> Oberösterreich <input type="checkbox"/> Salzburg <input type="checkbox"/> Tirol <input type="checkbox"/> Vorarlberg <input type="checkbox"/> Kärnten <input type="checkbox"/> Steiermark <input type="checkbox"/> Burgenland <input type="checkbox"/> Ausland

Wie wichtig waren für Sie folgende Gründe beim Einstieg in die Zeitarbeit? Bitte machen Sie bei den Feldern, die auf Sie zutreffen ein „X“.

	Sehr wichtig	Ziemlich wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Nicht wichtig
Abwechslung der Tätigkeit					
Dazulernen, Weiterqualifizierung					
Kennen lernen verschiedener Betriebe					
Keine Alternative gehabt					
Knüpfen von beruflichen Kontakten					
Beruflicher Wiedereinstieg nach Erwerbspause (Karenz, Bundesheer, Zivildienst)					
Überbrückung von Arbeitslosigkeit					
Nebenfinanzierung (z.B. Studium)					
Hoffnung auf Festanstellung					

Bitte machen Sie bei den Feldern, die auf Sie zutreffen ein „X“.

	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Eher zufrieden	Wenig zufrieden	Nicht zufrieden
Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Kollegen (Personen, mit denen Sie unmittelbar zusammenarbeiten oder Kontakt haben) in Ihrem jetzigen Einsatzunternehmen?					
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit (den Arbeitsaufgaben in Ihrem jetzigen Einsatzunternehmen)?					
Wie zufrieden sind Sie mit der Organisation und Leitung des Einsatzunternehmens?					
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Einkommen?					
Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeitszeit?					
Wenn Sie nun an alles denken was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt. Wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit bei Ihrem derzeitigen Einsatzunternehmen?					

Bitte machen Sie bei den Feldern, die auf Sie zutreffen ein „X“.

In Bezug auf meine Arbeit ist mir besonders wichtig, dass...	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
sie jeden Tag eine Herausforderung darstellt.					
sich immer wieder neue und spannende Aufgaben stellen.					
ich meine Arbeitsweisen ständig optimiere.					
ich aus mir das Beste heraushole.					

Folgende Fragen beziehen sich nicht auf die Zeitarbeitsfirma, sondern auf die Firma wo Sie derzeit arbeiten. Bitte machen Sie bei den Feldern, die auf Sie zutreffen ein „X“.

	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
In meinem jetzigen Einsatzbetrieb strenge ich mich mehr an, als es üblicherweise erwartet wird, um zum Erfolg des Betriebes beizutragen.					
Gegenüber meinen Freunden spreche ich darüber, dass es großartig ist, dass ich gerade von diesem Betrieb „ausgeliehen“ wurde.					
Ich empfinde wenig Loyalität gegenüber meinem derzeitigen Einsatzbetrieb.					
Ich würde mich für jegliche Arbeit zur Verfügung stellen, um weiterhin von diesem Betrieb entliehen zu werden.					
Ich denke, dass meine Wertvorstellungen denen meines jetzigen Einsatzbetriebes sehr ähnlich sind.					
Ich bin stolz darauf, anderen zu erzählen, dass ich von diesem Betrieb entliehen wurde.					
Wenn die Arbeit dieselbe wäre, wäre es mir gleichgültig von einem anderen Betrieb entliehen worden zu sein.					
Der momentane Einsatz fordert mein Bestes in der Arbeit.					
Ich würde mich freuen, wenn ich von dem momentanen Betrieb übernommen würde.					
Ich bin froh, dass ich in meinem jetzigen Betrieb nur für begrenzte Zeit arbeiten muss.					

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit und die Zeit, die Sie zum Ausfüllen des Fragebogens aufgewendet haben!

**Bitte vergewissern Sie sich ob Sie ALLE FRAGEN beantwortet haben.
Den ausgefüllten Fragebogen geben Sie bitte in das vorgesehne Kuvert und werfen Sie den Brief in einen Briefkasten oder schicken Sie ihn per Post zurück.
Es entstehen KEINE KOSTEN für Sie!**

DANKE!!!

HELGA SCHAFFER

Elsbethen 55, 6361 Hopfgarten

helga_schaffer@hotmail.com

geboren am 14. Mai 1982 in Wörgl, Tirol

österreichische Staatsbürgerin

Ausbildung

- 2002 - 2009 **Psychologiestudium** an der Universität Wien und Universidad del Pais Vasco, Spanien (Erasmus), Schwerpunkt: Personalmanagement
- 2005 - 2009 **Internationale Betriebswirtschaft** an der Wirtschaftsuniversität Wien, abgeschlossener erster Studienabschnitt
- 1996 – 2001 **Handelsakademie** mit Schwerpunkt Controlling in Wörgl, Tirol

Berufliche Erfahrung

- Seit Juni 2008 **Consultant** bei ISG Personalmanagement GmbH in Tirol
- März – Mai 2008 **Praktikum** bei ISG Personalmanagement GmbH in Wien
- Juli - August 2006 **Praktikum** bei Hill Woltron Management Partner GmbH in Innsbruck
- Oktober 2006 **Praktikum** bei Interface Consult in Wien
- Mai - Juni 2006 **Telefoninterviewerin** bei Info Research in Wien
- August 2004 **Schnupperpraktikum** im psychiatrischen Krankenhaus in Hall in Tirol
- Juli 2004 **Schnupperpraktikum** bei der Lebenshilfe in Wörgl
- Mai 2002 – Juni 2004 **Bürotätigkeit** bei Skandia (Versicherungsgesellschaft) in Wien

Sprachliche Kenntnisse

- Englisch** fließend in Wort und Schrift
Certificate for international business & trade, University of Cambridge
- Französisch** fließend in Wort und Schrift, 2 Monate Auslandserfahrung
- Spanisch** fließend in Wort und Schrift, 7 Monate Auslandserfahrung
- Italienisch** Grundkenntnisse
- Russisch** Grundkenntnisse